



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



”
**HERAUS-
FORDERUNGEN
GEMEINSAM
SCHULTERN** “

Wie die Arbeitsmarktintegration von
Schutzsuchenden gelingen kann.

SCHULTER AN SCHULTER

Erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt
durch Kooperation von Unternehmen,
Arbeitsagenturen sowie Jobcentern und
geflüchteten Menschen.

INHALT

Vorwort	06
Von der Einreise zur Integration – ein Überblick	08
Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang – Gesetzliche Rahmenbedingungen	12
Fallbeispiele – Die Realität der Integration	
Neue berufliche Perspektiven durch aktive Integration	15
Ein passender Ausbildungsplatz dank individueller Förderung Mit Beharrlichkeit und persönlichem Engagement gelingt der Berufseinstieg	16
Der letzte Schliff für handwerkliches Geschick	18
	21
Anerkennung für eine Architektin aus dem Iran – Projekt Stella	22
IdA steht für Integration durch Ausbildung und Arbeit – Ein Netzwerk für Ausbildung und Beschäftigung	24
Qualifizierung in großen Unternehmen – Deutsche Bahn, McDonald's und Evonik	28

Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit – Ein Überblick	32
Assistierte Ausbildung (AsA)	32
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	32
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	32
Eingliederungszuschuss (EGZ)	33
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)	33
Weiterbildung von Geringqualifizierten (WeGebAU)	33
FAQ – Antworten auf Ihre Fragen	34
Anerkennung von Berufsabschlüssen und Erfassung von Kompetenzen	36
Arbeitsmarktmonitor	38
Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit – Ihr Ansprechpartner vor Ort	39



Raimund Becker

Vorstand Regionen,
Bundesagentur für Arbeit



Peter Clever

Mitglied der Hauptge-
schäftsführung, BDA



Holger Lösch

Mitglied der Hauptgeschäftsführung,
BDI

Liebe Leserinnen und Leser,

zwischen 2013 und 2015 sind rund 1,5 Millionen Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Vielen dieser Menschen geben wir zu Recht Schutz vor Krieg, Vertreibung oder politischer Verfolgung. Es ist in unser aller Interesse, dass wir jene, die längerfristig oder sogar für immer bei uns bleiben, frühzeitig und bestmöglich in die Gesellschaft integrieren. Der beruflichen Integration durch den erfolgreichen Sprung in eine Ausbildung oder Beschäftigung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu.

Notwendig sind neben nationalen Anstrengungen für die erfolgreiche Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive vor allem auch weitere Bemühungen auf internationaler und europäischer Ebene zur nachhaltigen Reduzierung der Flüchtlingszahlen und für eine faire Lastenverteilung.

Ebenso muss klar sein, dass Integration keine Einbahnstraße ist. Sie verlangt von allen Beteiligten, insbesondere auch den Flüchtlingen selbst, großes Engagement, Veränderungsbereitschaft, Weitsicht und verantwortliches Handeln. Flüchtlinge müssen die zentralen Werte und Regeln unserer Demokratie und offenen Gesellschaft kennenlernen und anerkennen. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau etwa oder das Gewaltmonopol des Staates darf niemand unter Hinweis auf seine Kultur oder Religion in Frage stellen.

Die Bundesagentur für Arbeit, die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Bildungswerke der Wirtschaft, Kammern und Unternehmen haben bereits eine Vielzahl an Initiativen auf den Weg gebracht, um Flüchtlinge mit Bleibeperspektive bestmöglich in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Aus den ersten Erfahrungen wissen wir: Viele Flüchtlinge sind flexibel und sehr motiviert, den Sprung in eine Beschäftigung, Ausbildung oder ein Studium bei uns zu schaffen, und bringen zum Teil auch einige Arbeitserfahrung mit. Wir wissen inzwischen aber auch, dass die Integration in Ausbildung und Beschäftigung bei vielen Flüchtlingen eines „längeren Atems“ bedarf. In der Regel fehlende Sprachkenntnisse, nur selten vorhandene und auf unserem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen sowie die Unkenntnis unseres Bildungs- und Ausbildungssystems sind wesentliche Hürden.

Es steht außer Frage: Vor uns liegen große Herausforderungen. Wir sind aber der festen Überzeugung, dass wir diese gemeinsam angehen müssen. Denn zu Recht lautet ein afrikanisches Sprichwort: „Gehe ich neben dir, werden wir gemeinsam den richtigen Weg finden“. In dieser Broschüre möchten wir Ihnen anhand einiger praktischer Beispiele zeigen, wie eine Integration in den Arbeitsmarkt gemeinsam durch eine gute Kooperation – Schulter an Schulter – von Unternehmen, Arbeitsagenturen, Jobcentern und Flüchtlingen gelingen kann. Die Wege in Beschäftigung oder Ausbildung sind unterschiedlich und nicht immer leicht. Aber es lohnt sich, diesen Weg gemeinsam zu gehen.

Viel Freude beim Lesen!


Raimund Becker


Peter Clever


Holger Lösch

Von der Einreise zur Integration – ein Überblick



Einreise



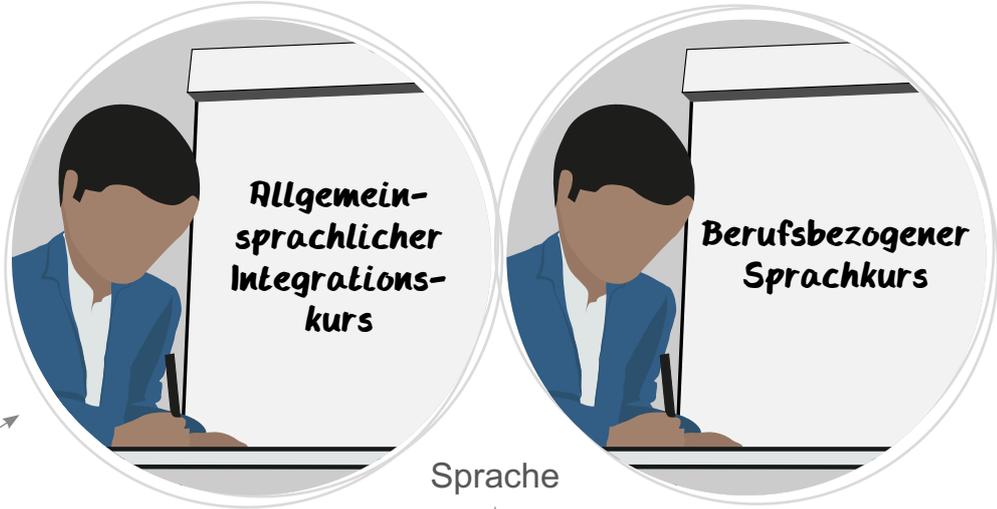
Beratung und Vermittlung durch das Jobcenter



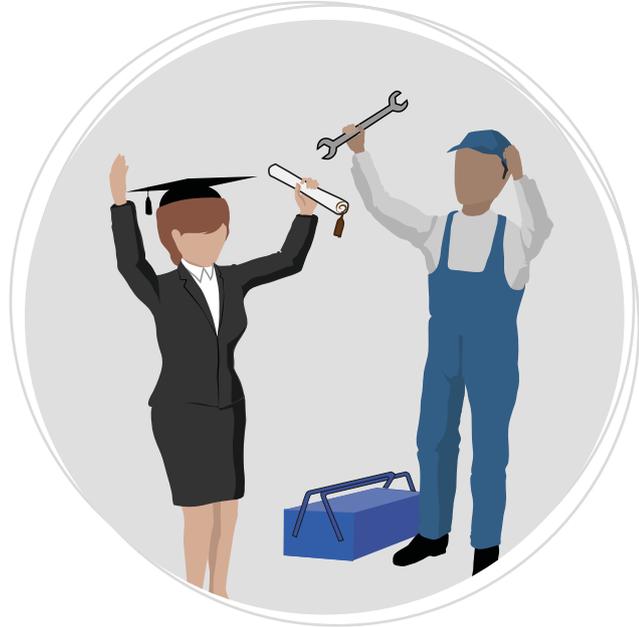
Ankunftscentren



Arbeitsmarktliche Information durch die Agenturen für Arbeit



Sprache





Einreise

Bei der Ankunft in Deutschland melden sich Flüchtlinge z. B. bei einer Polizeidienststelle oder werden bereits an der Grenze aufgegriffen und bitten um Asyl. Die Asylsuchenden wurden bisher zunächst an eine nächstgelegene Aufnahmeeinrichtung des jeweiligen Bundeslandes verwiesen. Die Aufnahmeeinrichtung kümmerte sich um Unterbringung, Versorgung und informierte die nächstgelegene Außenstelle des Bundesamts.



Ankunftszentren

In den Ankunftszentren als zentrale erste Station für Flüchtlinge werden bestehende Bundes- und Landesprozesse in einem neuen Soll-Prozess zusammengeführt, der von der Registrierung bis zum Bescheid grundsätzlich alle Schritte des Asylverfahrens umfasst.



Arbeitsmarktliche Information durch die Agenturen für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit wird ab Mitte 2016 Menschen mit Schutzberechtigung direkt in den Ankunftszentren ein Dienstleistungsangebot unterbreiten. Die Inanspruchnahme ist freiwillig. Das Angebot sieht zunächst eine Gruppeninformation vor, in der die Bundesagentur für Arbeit mit ihrem Angebot vorgestellt wird und geflüchtete Menschen über den Prozess der Arbeitsmarktintegration aufgeklärt werden. Geflüchtete Menschen werden damit über die nächsten Schritte auf ihrem Weg in Arbeit oder Ausbildung informiert und wie die Bundesagentur für Arbeit sie dabei unterstützt. In der Gruppeninformation wird den geflüchteten Menschen auch erklärt, was sie selbst für ihre frühzeitige Arbeitsmarktintegration tun können.

Das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit sieht neben der Gruppeninformation eine Datenerhebung und -erfassung beruflicher Vorerfahrungen und Qualifikationen vor. Wichtige persönliche und berufliche Daten

können mithilfe eines einheitlichen Kurzlebenslaufs, der in mehreren Sprachen zur Verfügung steht, schnell erhoben werden.

Für geflüchtete Menschen mit einer hohen Bleibeperspektive können bei längerem Asylverfahren (z. B. Bestandsfälle) Dienstleistungen auch außerhalb der Ankunftszentren erbracht werden. Neben einer Gruppeninformation und einer Datenerhebung und -erfassung kann ein erstes Gespräch mit den geflüchteten Menschen angeboten werden.

Während der Dauer des Asylverfahrens sind die Agenturen für Arbeit für die Arbeitsförderung von Asylbewerbern (mit Aufenthaltsgestattung) zuständig. Nach der Entscheidung über den Asylantrag wird die weitere Betreuung durch das Jobcenter übernommen (Ausnahme: bei einer Duldung durch die Agentur für Arbeit).



Beratung und Vermittlung durch das Jobcenter

Inhalte eines ersten Beratungsgesprächs können z. B. sein:

- Kompetenzerfassung
- Initiierung einer fachlichen und überfachlichen Kompetenzfeststellung (z. B. durch Arbeitserprobung, Sprachtest)
- Einleitung des Anerkennungsverfahrens
- Information über Integrationskurse und allgemeine Sprachkurse
- Fördermöglichkeiten



Sprache

Der frühzeitige Erwerb von Deutschkenntnissen (allgemeinsprachlich und berufsbezogen) ist eine notwendige Voraussetzung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeits-/ Ausbildungsmarkt. Die Zuständigkeiten für den grund-

genden und berufsbezogenen Deutschunterricht liegen bei den Ländern und beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – im Rahmen des Ausländerrechts und des ESF-BAMF-Programms. Im ESF-BAMF-Programm werden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum effektiv miteinander verbunden. Die Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit besteht darin, Förderbedarfe hinsichtlich der Deutschkenntnisse zu erkennen und auf dieser Basis Deutschförderung – insbesondere beim BAMF – einzuleiten.



Integration

Ziel ist, jene, die vorerst in Deutschland bleiben, möglichst gut in den Arbeitsmarkt und unsere Gesellschaft zu integrieren. Ob und wie zü-

gig dieser Prozess gelingt, hängt von vielen Faktoren ab. Mit Integrationskursen soll erreicht werden, dass Flüchtlinge unsere Werte- und demokratische Grundordnung sowie die Wirkungsmechanismen einer offenen Gesellschaft kennenlernen und beachten. Da gute Deutschkenntnisse eine Grundvoraussetzung für erfolgreiche Integration darstellen, sollten sie zügig weiter ausgebaut werden. Wenn sprachliche und berufliche Kompetenzen festgestellt sind, kann die Arbeitsagentur ihre Vermittlungstätigkeiten starten. Praktika und Arbeitsproben in Unternehmen können helfen, berufliche Kompetenzen und Neigungen festzustellen. Für Unternehmen und Betriebe, Bildungseinrichtungen sowie für sonstige gesellschaftliche Akteure bieten sich verschiedene Möglichkeiten, an der Integration von Flüchtlingen mitzuwirken. Die Agenturen für Arbeit und die Ausländerbehörden stellen sicher, dass gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration beachtet werden.

Übersicht über Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten im Asylprozess

	Zuständigkeiten		
	Bund (BAMF)	Länder	BA
Erstunterbringung in Aufnahmeeinrichtung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verteilung von Asylsuchenden	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung des Asylverfahrens	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erbringung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integrationskurse	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbezogene Sprachförderung	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> *
Integration in Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Integration in Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Förderung der Arbeitsaufnahme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Aufenthalt oder Ausreise/Abschiebung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Gemäß § 45a AufenthG. wird die berufsbezogene Deutschförderung vom BAMF koordiniert. Die Bundesagentur für Arbeit kann berufsbezogene Sprachförderung im Rahmen von arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen durchführen.

Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang – Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Begriffe anerkannte Schutzberechtigte, Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und Geduldete haben eine unterschiedliche Bedeutung. Das hängt mit dem Aufenthaltsstatus zusammen. Von ihm hängt ab, unter welchen Bedingungen eine Beschäftigung möglich ist.

Begriffserklärung

Anerkannte Schutzberechtigte

Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde. Sie haben eine Aufenthaltserlaubnis.

Asylbewerberinnen/ Asylbewerber

Personen, die beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen Antrag auf Asyl gestellt haben. Sie verfügen über eine Aufenthaltsgestattung.

Geduldete

Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die Abschiebung ist aber vorübergehend ausgesetzt.

Arbeit und Ausbildung: Sofortige Einstellung möglich. Genehmigung der Ausländerbehörde nicht erforderlich.

Arbeit: Die Ausländerbehörde kann frühestens nach drei Monaten* eine Beschäftigungsaufnahme erlauben. Dazu benötigt die Ausländerbehörde eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Die Bundesagentur für Arbeit darf nur zustimmen, wenn keine bevorrechtigten Bewerberinnen bzw. Bewerber vorhanden (Vorrangprüfung) und die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern sind.

Ausbildung: Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber können eine Ausbildung ab dem vierten Monat und Geduldete ab dem Tag der Duldung beginnen.

*Frist beginnt ab Gestattung des Aufenthalts, d. h. sobald die Ausländerin bzw. der Ausländer deutschen Boden betreten und in irgendeiner Weise erkennbar gemacht hat, dass sie bzw. er Asyl sucht.

Grundsätzlich besteht für Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und Geduldete für eine Beschäftigungsaufnahme eine Wartezeit von drei Monaten (Beschäftigungsverbot). Diese Drei-Monats-Frist beginnt mit der Gestattung des Aufenthalts. Die Aufnahme einer Beschäftigung von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern kann längstens bis zu sechs Monaten verboten sein. Das ist der Fall, wenn jemand verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

Wichtig: Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (sichere Herkunftsstaaten) sind verpflichtet, für die gesamte Dauer des Asylverfahrens in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Für sie gilt ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG).

Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang

Anerkannte Schutzberechtigte, Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und Geduldete haben einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus. Von ihm hängt ab, wann und unter welchen Bedingungen sie beschäftigt werden können.

Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und Geduldete dürfen nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen. Sie müssen bei der Ausländerbehörde einen Antrag auf Genehmigung der Beschäftigung stellen und ein konkretes Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzangebot vorlegen. Auch Sie als Arbeitgeber können diesen Antrag stellen, wenn Sie eine Vollmacht haben.

Vor der Genehmigung der Beschäftigung muss die Ausländerbehörde die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen. Dies gilt nicht für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Hier muss die Bundesagentur für Arbeit nicht zustimmen.

Nach vier Jahren Aufenthalt in Deutschland kann die Ausländerbehörde ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit über die Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung entscheiden.

Anerkannte Schutzberechtigte können Sie sofort einstellen. Es sind weder die Erlaubnis durch die Ausländerbehörde noch die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich besteht für Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und Geduldete für eine Beschäftigungsaufnahme eine Wartezeit von drei Monaten (Beschäftigungsverbot). Die Wartezeit kann sich jedoch auf bis zu vier Monate verlängern, wenn die Asylbewerberin bzw. der Asylbewerber verpflichtet ist, bis zum Abschluss des Verfahrens in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

Diese Drei-Monats-Frist beginnt mit der Gestattung des Aufenthalts, d. h. sobald die Ausländerin bzw. der Ausländer deutschen Boden betreten und in irgendeiner Weise erkennbar gemacht hat, dass sie bzw. er Asyl sucht. Bei geflüchteten Menschen ist das ab Erreichen der deutschen Grenze der Fall.

WICHTIG: Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (sichere Herkunftsstaaten) sind verpflichtet, für die gesamte Dauer des Asylverfahrens in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Für Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus diesen Staaten gilt ein generelles Beschäftigungsverbot.



Ali Abo A., 34 Jahre

Der Syrer Ali Abo A. fand nach der Vorbereitung durch „Perspektiven für Flüchtlinge“ eine Stelle in der Werkstatt und im Labor bei PSI Technics in Urmitz.



Perspektiven für Flüchtlinge

Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit „Perspektiven für Flüchtlinge – Potenziale identifizieren, Integration ermöglichen“ ist speziell auf die Belange von Flüchtlingen zugeschnitten. Die Teilnehmenden werden während der 12-wöchigen Dauer über das Arbeitsleben in Deutschland informiert. Außerdem werden die vorhandenen oder benötigten beruflichen Kompetenzen festgestellt. Gleichzeitig werden weitere Sprachkenntnisse vermittelt.

Auf Seite 32/33 dieser Broschüre finden Sie einen Überblick über alle Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit.

Neue berufliche Perspektiven durch aktive Integration

In seiner Heimat Syrien arbeitete Ali Abo A. als Bauzeichner. Ein Beruf, der dem 34-Jährigen viel Freude bereitere und das Auskommen seiner Familie sicherte. Aufgrund des Krieges entschied er sich für die Flucht.

Fünf Monate war er unterwegs. Seit einem knappen Jahr lebt Ali Abo A. in Deutschland. Seine Aufenthaltsgenehmigung ist zunächst auf drei Jahre befristet, die Bleibeperspektive ist gut. Der junge Syrer kann sich mittlerweile auf Deutsch verständigen – wenn mal ein Wort fehlt, greift er auf die englische Sprache zurück.

Die ersten Schritte in die Arbeitswelt wurden ihm durch die Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge“ erleichtert. Er lernte die Regeln des deutschen Arbeitsmarktes kennen und erfuhr, dass und warum er nicht ohne Weiteres

wieder als Bauzeichner arbeiten kann. In der Phase im Betrieb sammelte er Erfahrungen im Berufsalltag und konnte sein technisches Geschick beweisen. Außerdem entwickelte er gemeinsam mit seinen Betreuern eine berufliche Perspektive. Als das Projekt nach zwölf Wochen beendet war, waren die Bewerbungsunterlagen fertig und der Flüchtlingslotse in der Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen konnte Ali Abo A.s berufliches Potenzial gut einschätzen.

Ali Abo A. wurde als Mitarbeiter in Teilzeit in Labor und Werkstatt bei der PSI Technics in Urmitz bei Koblenz eingestellt. Nachmittags besucht er weiterhin seinen Integrationskurs. Es besteht die Möglichkeit, dass Ali Abo A. nächstes Jahr in seinem Unternehmen eine Ausbildung zum Mechatroniker beginnt.

Ein passender Ausbildungsplatz dank individueller Förderung

Seit über 18 Monaten ist Ehsanullah N. in Deutschland. Gemeinsam mit seiner Familie floh er aus Afghanistan nach Deutschland. Bei seiner Einreise konnte Ehsanullah kein Wort Deutsch.

In seinem Heimatland hat er die allgemeinbildende Schule besucht und im Jahr 2011 an einem College eine IT-Ausbildung absolviert. Diese schulische Ausbildung zum IT-Fachmann ist jedoch nicht mit den Ausbildungsstandards in Deutschland vergleichbar. Es gab ausschließlich Theorieunterricht, ein Praxisanteil war nicht vorgesehen. Hinzu kommt, dass Ehsanullah N. weder in seinem Ausbildungsberuf noch darüber hinaus praktische berufliche Erfahrungen sammeln konnte.

Um seine Chancen zur beruflichen Eingliederung zu verbessern, wurde schnell der Kontakt zum Jobcenter Hannover hergestellt.

Ehsanullah N.s persönliche Ansprechpartnerin stellte noch Bedarf bei der Verbesserung der Sprachkenntnisse fest und kümmerte sich gleichzeitig um die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Seine erworbenen IT-Kenntnisse werden in Deutschland nicht anerkannt. Auf Ehsanullah N.s Interessen und den theoretischen Kenntnissen seiner Ausbildung im Heimatland wollte man jedoch aufbauen. So wurde Ehsanullah N. die Teilnahme in einer Jugendwerkstatt mit dem Schwerpunkt IT vermittelt. Seit November 2015 ist er in der Jugendwerkstatt. Dort wird Ehsanullah N. theoretische Qualifizierung und vor allem praktische Arbeit geboten. Er repariert gebrauchte Computer und Drucker.

Durch die sozialpädagogische Betreuung beim Träger wird er bei Bewerbungen und beim Kontakt mit Behörden gecoacht. In enger Kooperation mit dem Jobcenter und Arbeitgebern der Region soll nun ein Betriebspraktikum und auch ein passender Ausbildungsplatz für Ehsanullah N. gefunden werden. Seine Deutschkenntnisse werden während der Teilnahme in der Jugendwerkstatt durch einen Sprachkurs weiter verbessert. Er selbst ist fest entschlossen, mit Unterstützung des Jobcenters und der Jugendwerkstatt zum 01.08.2016 einen Ausbildungsplatz zum IT-Systemelektroniker zu finden.

”
Spracherwerb
als Schlüssel zur
Integration
“

„Neben den Qualifikationsdefiziten sind die vielfältigen Sprachprobleme eine große Hürde. Der Erwerb der deutschen Sprache ist der Schlüssel für das Gelingen aller Integrationsbemühungen. Die Jobcenter brauchen flexible Förderangebote, in denen Sprachschulung und berufliche Kenntnisvermittlung verknüpft werden können. Es dürfen keine weiteren Wartezeiten entstehen, um Frust und Enttäuschungen zu vermeiden“,

fordert Dietmar Langer,
Mitglied der Geschäftsführung des Jobcenters
Region Hannover.

Ehsanullah N., 24 Jahre

Ehsanullah N. wurde 1992 in Afghanistan geboren und ist dort aufgewachsen. Seit November 2015 ist er in der Jugendwerkstatt „newBIT“. Mit Unterstützung des Jobcenters und der Jugendwerkstatt möchte er zum 01.08.2016 einen Ausbildungsplatz zum IT-Systemelektroniker finden.



Mit Beharrlichkeit und persönlichem Engagement gelingt der Berufseinstieg

Zere S., 21 Jahre

Zere S. ist mit ihrer Familie vor vier Jahren nach Deutschland geflohen. Die heute 21-jährige Irakerin absolviert seit August 2015 eine Ausbildung als Medizinische Fachangestellte in einer Praxis für Nuklearmedizin in Eisenach. Sie hat eine befristete Aufenthaltserlaubnis.

Zere S. und ihre Familie brachen 2011 in Syrien auf und kamen schlussendlich in Eisenach an. In der Wartburgstadt erwarteten die Familie der Integrationskurs, dann die Sprachkurse bis zum B1-Status und die deutsche Kulturlandschaft am Rande Thüringens. Zere S. hat in ihrem Heimatland einen Schulabschluss erworben, der mit der mittleren Reife vergleichbar ist.

Über den Deutschkursleiter Herrn Rommel und Frau Röder, ihre Sozialpädagogin, wurde die junge Irakerin mit dem deutschen System bekannt gemacht. Im Dialog mit der Sozialbetreuerin Röder entwickelte sie im Laufe von fast drei Jahren das Interesse an einer Tätigkeit im Pflegebereich. Dass Zere S. über eine sehr gute Auffassungsgabe verfügt, wusste Marita Wirsing, die Vermittlerin des Arbeitgeber-Service in Eisenach von ihren Jobcenterkollegen. Die Sozialbetreuer, Jobcenterkollegen und das eigene Umfeld zeigten den Wert einer dualen Ausbildung im Pflegebereich auf. Zere S. entschloss sich daraufhin, diesen Weg einzuschlagen. Nach einer ersten Erprobung im Pflegebereich stellte





Integrationskurs

Ziel des Kurses ist es, die Integration und gesellschaftliche Teilhabe von Zuwanderern/innen zu fördern. Dies wird erreicht durch

- einen Sprachkurs mit insgesamt 600 Unterrichtseinheiten und
- den Orientierungskurs mit 60 Unterrichtseinheiten.

Im Sprachkurs erlernen die Teilnehmenden die deutsche Sprache bis zum Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Hierdurch können sie sich im Alltag zurechtfinden und selbst verständigen. Im Orientierungskurs erlangen die Teilnehmenden Kenntnisse zur Rechtsordnung, Geschichte und zur Kultur Deutschlands. Weiter erfahren sie Wissenswertes über das Leben in Deutschland, das demokratische System und die Werte, die für uns von grundlegender Bedeutung sind.

Zere S. jedoch fest, dass ihre Vorstellungen vom Beruf und die Realität nicht zueinanderpassten.

Eine dem Pflegebereich naheliegende Alternative war „Medizinische Fachangestellte“. Auch hier setzte die Vermittlerin des Arbeitgeber-Service in Abstimmung mit dem Jobcenter auf eine Erprobungsphase. Ab Oktober 2014 begann die Maßnahme und ging nach Abstimmung mit der Berufsberatung nahtlos in eine acht Monate andauernde Einstiegsqualifizierung in der Praxis über. Die junge Irakerin, die in der Vergangenheit schon einen guten Sprachschatz erworben hatte, musste weiter üben. In der Radiologiepraxis Sippel wurden gemeinsam mit der irakischen Praktikantin praxisbezogene Redewendungen und Fachbegriffe geübt.

Nach einem halben Jahr wurde Zere S. die Möglichkeit der Erstausbildung als Medizinische Fachangestellte angeboten. „Das war ein Wunsch beider Seiten“, bestätigt das Mediziner-Ehepaar Sippel gern. Gleich im zweiten Ausbildungsmonat ging es mit einer Kollegin nach Berlin zum Strahlenschutzkurs, den Zere S. auch meisterte.



Artur H., 43 Jahre

Artur H. ist aus Armenien geflüchtet. Der Familienvater war in seinem Heimatland selbstständiger Edelsteinfasser. Dank seiner Spezialkenntnisse und durch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit hat Artur H. schnell einen Arbeitsplatz gefunden und ist inzwischen bei Celik Schmuck in Ahlen angestellt.



Der letzte Schliff für handwerkliches Geschick

In der offenen Berufssprechstunde in seiner Asylunterkunft lernte Artur H. die Flüchtlingsberaterin der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster, Sotiria Stavridou, kennen. Mit seinen Spezialkenntnissen war Herr H. ein gefragter Bewerber. Gleich mehrere Unternehmen hatten Interesse, ihn kennenzulernen, darunter auch die Celik Schmuck GmbH. Und das, obwohl der Armenier kaum Deutsch sprach und in seiner Heimat alle Edelsteine in Handarbeit eingesetzt hatte. Ein Verfahren, das hier längst maschinell unterstützt wird.

„Deshalb haben wir Artur H. erst einmal eine Qualifizierung in der Handwerkskammer ermöglicht. Hier konnte er die maschinelle Bearbeitung der Steine und Schmuckstücke lernen“, berichtet Sotiria Stavridou. Bereits nach drei Wochen beherrschte er die Verfahren. Zum ersten Kennenlernen begleitete Beraterin Sotiria Stavridou ihn zu Celik Schmuck GmbH. „Als ich die Schmuckstücke gesehen hatte, die Artur H. aus seiner Heimat mitgebracht und in reiner Handarbeit hergestellt hatte, war ich begeistert“, erinnert sich Daniel Celik. „Hier saß jemand vor mir, der sein Handwerk wirklich beherrscht.“ Der Arbeitgeber und Sotiria Stavridou vereinbarten eine Hospitation für Herrn H.. Weil der Steinefasser kein Auto hatte, organisierte Celik für ihn einen Fahrdienst zur Werkstatt. Und richtete eigens für ihn einen Arbeitsplatz ein. Seit Mitte September ist Artur H. jetzt als Steinefasser bei Celik Schmuck GmbH angestellt. Die aufwendigere Einarbeitung aufgrund der fehlenden Deutschkenntnisse wurde von der Agentur für Arbeit durch einen Gehaltszuschuss ausgeglichen.

Für Flüchtlingsberaterin Sotiria Stavridou ist die schnelle Vermittlung von Artur H. ein Ausnahmefall: „Hier ist bis zur Arbeitsaufnahme wirklich alles sehr zügig abgelaufen. Artur H. hatte Arbeitsproben und Zeugnisse mit nach Deutschland gebracht. Das machte vieles einfacher. Und er übt einen Beruf aus, in dem hier ein großer Bewerbermangel herrscht.“ Außerordentlich sei auch das große Engagement von Daniel Celik. Schließlich habe Herr H. bei der Einstellung kaum Deutschkenntnisse gehabt. „Hier hat einfach alles gepasst“, freut sich Sotiria Stavridou.



Iran

Anerkennung für eine Architektin aus dem Iran – Projekt Stella

Seit Januar 2015 gibt es das Projekt Stella in Baden-Württemberg. Zielgruppe des Projekts sind qualifizierte Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Geduldete mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit sowie anerkannte Schutzberechtigte. Die wichtigsten Ziele sind die frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt und die Vernetzung mit den für die Aufnahme von geflüchteten Menschen zuständigen Landkreisen.

Im Zuge dieses Projekts konnte die 28-jährige Iranerin Roya N. vermittelt werden, die in ihrem Heimatland ein Architekturstudium absolviert hatte. Die junge Frau ist seit Ende Mai 2014 in Deutschland. Sie wurde über die Möglichkeit einer Anerkennung aufgeklärt und im Februar Teilnehmerin des Projekts Stella. Ziel der jungen Frau und der Agentur vor Ort war, einen Arbeitsplatz als Architektin zu bekommen. „Nachholbedarf“ gab es hinsichtlich der fehlenden Berufserfahrungen und Kenntnisse zum deutschen Baurecht. Nach ihrem Studium im Iran hatte sie lediglich einen achtwöchigen Lehrgang bei der Akademie der Ingenieure absolviert. Dazu kamen die Sprachdefizite, insbesondere im fachspezifischen Bereich. Im März vermittelte die Agentur Ludwigsburg eine Qualifizierungsmaßnahme für Ingenieure und Architekten, meldete sie zu einem Sprachkurs an und begleitete sie zum erforderlichen Test.

Die Unterstützung der Agentur für Arbeit Ludwigsburg erstreckte sich darüber hinaus auf die Kontaktaufnahme mit der Ausländerbehörde zur Verlängerung ihrer Aufenthaltsgestattung nach Prüfung der Bleibewahrschein-

lichkeit und die Erstellung der Bewerbungsunterlagen. Sie finanzierte eine fünfwöchige Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG). Während des Praktikums stellte der Arbeitgeber Frau Roya N. einen Laptop zur Verfügung. Die Agentur Ludwigsburg genehmigte dem Arbeitgeber für ein halbes Jahr der Beschäftigung einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts. Dieser wiederum unterstützte die junge Frau bei der Vermittlung der beruflichen Kenntnisse und arbeitete sie in die erforderlichen technischen Programme ein. Im September wurde Roya N. dann in Vollzeit eingestellt.

Aktuell ist der Arbeitsvertrag bis zum 31.08.2016 befristet; der Arbeitgeber möchte den Arbeitsvertrag jedoch verlängern. „Ihre Motivation ist sehr hoch – Informationen saugt sie regelrecht auf und setzt diese auch um“, lautet die Rückmeldung des Arbeitgebers. Die Anerkennung als Architektin ist seitens des Arbeitgebers in die Wege geleitet worden, allerdings wird hierfür der Nachweis einer 2-jährigen Tätigkeit in einem Architekturbüro in Deutschland benötigt. Roya N. kann sich zwischenzeitlich umgangssprachlich fließend verständigen. Die fachspezifische Verständigung gestaltet sich etwas schwieriger. Roya N. wird aber von allen Kolleginnen und Kollegen im Büro unterstützt.

Roya N. ist davon überzeugt, dass ihr Weg nicht wieder nach Iran führen wird. Sie sieht ihre Zukunft in Deutschland, weshalb die Anerkennung als Architektin ihr großes Ziel ist.



IdA steht für Integration durch Ausbildung und Arbeit – Ein Netzwerk für Ausbildung und Beschäftigung

Intensive Begleitung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern zur Integration in Ausbildung und Arbeit – ein Projektbeispiel der bayerischen Arbeitgeberverbände, verdeutlicht die Wirksamkeit und Funktionsweise von IdA.

Maryam aus Pakistan spricht nur wenig Deutsch, ihre Berufsausbildung ist nicht anerkannt und zudem kümmert sie sich um ihre vier Kinder. Ihre Chancen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sind auf den ersten Blick nicht gut. Trotzdem will sie in Deutschland bleiben, weil ihre Familie der in Pakistan verfolgten Minderheit der Hazara angehört und sich im eigenen Land nicht mehr sicher fühlt.

Mayram bringt viele persönliche Fähigkeiten mit, die man braucht, um den einmal eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Dazu gehören nicht zuletzt ihre offene, sympathische Art, ihre Neugier auf eine neue Kultur und Sprache und ihre Bereitschaft, sich in einem fremden Land durchzubeißen. Und Maryam verfügt über berufliche Qualifikationen, die in Deutschland zwar nicht anerkannt, aber gefragt sind. Als eine der ersten Asylbewerberinnen wurde sie deshalb in München in das Pilotprogramm IdA – Integration durch Arbeit 120 – aufgenommen.



vbw

Initiiert wurde das Modellprojekt 2015 von der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. An fünf bayerischen Standorten wurde das Pilotprojekt, das im März 2016 abgeschlossen wurde, durchgeführt. Ziel ist es, Asylbewerber und Flüchtlinge mit guter Bleibereichtsperspektive in eine Ausbildung oder Beschäftigung zu integrieren.

„Das Projekt teilt sich in zwei Stufen: Zunächst haben die Teilnehmer einen zweimonatigen Sprachkurs absolviert. Daran schloss sich ein berufsbezogener Integrationskurs an, der neben der Vertiefung der Sprachkenntnisse darauf abzielt, durch Arbeitserprobungen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Parallel dazu fanden Kompetenzüberprüfungen statt, auf deren Basis Kompetenzprofile der Teilnehmer erstellt wurden. Mithilfe dieser Profile haben die Teilnehmer berufspraktische Phasen absolviert, in



IdA – Auf Basis des Pilotprojekts sind nun weitere Projekte angelaufen

Unter IdA bündeln die bayerischen Arbeitgeberverbände aktuell folgende Projekte, die mit Unterstützung der Bayerischen Staatsregierung und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden:

- Mit **IdA 1000**, dem Nachfolgeprojekt von **IdA 120**, werden mehr als 1.000 Asylbewerber und Gleichgestellte bei der Arbeitsmarktintegration in allen bayerischen Regierungsbezirken unterstützt.
- Im **IdA Bayern Turbo** werden jugendliche Flüchtlinge und Asylsuchende, die eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit haben und aufgrund guter Vorbildung für eine andere Ausbildung in Frage kommen, unter anderem mit Sprachförderungen und Praktika kurzfristig auf eine Ausbildung vorbereitet. An diesem Programm nehmen ebenfalls rund 1.000 Teilnehmer teil.
- Mit dem **IdA Kompetenzcheck** werden berufliche Kompetenzen gemessen. Damit sollen Asylbewerber in eine passgenaue Beschäftigung oder Weiterbildung vermittelt werden.
- Mit dem **IdA Sprungbrett** initiieren die Verbände eine Online-Praktikumsbörse, die sich explizit an jugendliche Asylbewerber richtet. Die Plattform bietet Unternehmen die Möglichkeit, Praktikumsplätze speziell für die Zielgruppe Asylbewerber einzustellen.
- Das **Projekt KoJack** ist ein Online-Kompetenzfeststellungsverfahren in englischer Sprache, das ermittelt, welche beruflichen Basiskompetenzen junge Asylbewerber mitbringen.
- Die **IdA Ausbilderqualifikation** schult branchenübergreifend Unternehmensmitarbeiter für den Umgang mit Asylbewerbern, die in den Unternehmen beschäftigt sind. Im Jahr 2016 finden bayernweit über 48 Workshops statt.
- Seit Januar 2016 sind in jedem bayerischen Regierungsbezirk sieben sogenannte IdA Navigatoren im Einsatz. Sie steuern die vielfältigen IdA-Aktivitäten vor Ort und sind Ansprechpartner für Unternehmen, Asylbewerber und alle Kooperations- und Netzpartner.

denen sich Unternehmen und potenzielle Mitarbeiter kennenlernen konnten“, erläutert vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt den Ablauf des Projekts.

An allen Modellstandorten – München, Nürnberg, Augsburg, Regensburg und Mainburg – ist das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) mit der Umsetzung beauftragt. Seine Aufgabe ist es unter anderem, die Asylbewerber zu qualifizieren, Unternehmen und Teilnehmer zusammenzubringen und die Teilnehmer bei der Suche nach Praktikumsplätzen zu unterstützen.

So gelang es Maryam zusammen mit ihrem IdA-Coach, zwei Praktikumsplätze in München zu akquirieren: Es handelte sich jeweils um mehrwöchige Tätigkeiten in der Schön-Klinik Schwabing sowie beim Evangelischen Seniorenzentrum Sendling. Die Schön-Klinik bescherte Maryam dann auch ihr bislang größtes Erfolgserlebnis: Mit ihrer im Dezember 2015 mit Bravour abgelegten B1-Sprachprüfung bot ihr die Personalleitung einen Arbeitsvertrag im Anschluss an die betriebliche Erprobungsphase an.

Maryam muss für eine Beschäftigung als Krankenpflegerin ihre Pflegequalifikation aus Pakistan nachweisen. Sie bringt viele beruflichen Erfahrungen aus ihrem Heimatland mit, die sie bei ihrem neuen Arbeitgeber gut einbringen könnte: Sie hat von 1999 bis 2014 bereits als Krankenpflegerin gearbeitet und mehrere Zusatzqualifikationen im Krankenpflegebereich erworben. Im Sahib az Zaman Hospital in Quetta, Pakistan, war sie zuletzt sogar als Assistentin im Operationssaal tätig. An der örtlichen Universität hatte sie außerdem Sprachwissenschaften studiert und an der Abendschule sieben Jahre lang als Sprachlehrerin unterrichtet. Ihr muss niemand mehr zeigen, wie man zum Beispiel Blutdruck misst oder wie man mit Patienten umgeht. Daher bot ihr die Schön-Klinik zunächst einen Einstieg als Gesundheits- und Krankenpflegekraft an, die später nach Anerkennung ihrer Qualifikationen in eine Anstellung als Krankenpflegerin übergehen kann. Aber von Deutschland aus den Nachweis für ihre Pflegequalifikation zu erhalten, ist eine große Herausforderung für Maryam. Deshalb begleitet sie ihr IdA-Coach aktiv im Prozess zur Anerkennung der Qualifikation.

Das Besondere am IdA-120-Modell ist die professionelle Begleitung. Arbeitgeber und Schützling haben in allen Phasen ein Team aus erfahrenen Coaches, Fachdozenten und Ausbildern im Rücken, das durchgängige Unterstützung und Beratung leistet. Die persönliche Betreuung war eine große Hilfe für Maryam, um sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt optimal zu positionieren.

Maryam wusste von Beginn an, dass sie als Krankenpflegerin gute Jobaussichten haben würde. Acht Monate später blickt sie optimistischer denn je in die Zukunft. Sie freut sich darauf, eine feste Beschäftigung aufzunehmen – und die Anerkennung ihres pakistanischen Abschlusses zu erhalten. Auch für ihren Ehemann hat sich eine neue Berufsperspektive ergeben: Seit 01. Februar 2016 nimmt er an dem IdA-1000-Kurs in München teil, dem Nachfolgeprogramm von IdA 120, nun nicht mehr für 120, sondern für mehr als 1.000 Teilnehmer. Ausschlaggebend dafür war ein Bescheid vom Juli 2015, in dem der Familie mitgeteilt wurde, dass ihr Asylverfahren in Deutschland bearbeitet wird und damit keine Abschiebung mehr droht.

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw), zieht ein erstes Fazit: „Maryam und ihre Familie sind ein gutes Beispiel dafür, wie man sich als beruflicher Neuankömmling in Deutschland orientieren und nachhaltig für den Arbeitsmarkt qualifizieren kann – Schulter an Schulter mit Coaches, Fachdozenten und Ausbildern – und dem Netzwerk aus Wirtschaft und Politik an der Seite.“







Qualifizierung in großen Unternehmen – Deutsche Bahn, McDonald's und Evonik





Deutsche Bahn – Integration durch berufliche Qualifizierung

Die Deutsche Bahn unterstützt Flüchtlinge bundesweit in verschiedenen Bildungsprogrammen, um sie langfristig und nachhaltig für den deutschen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Als einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder in Deutschland hat das Engagement für Menschen, die Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch in die Gesellschaft brauchen, bei der Deutschen Bahn eine lange Tradition. Die Deutsche Bahn ist darin geübt, unterschiedliche Kulturen zusammenzubringen: Die 200.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland stammen aus weit über 100 Nationen.

Im November 2015 hat die Deutsche Bahn in Bayern als eines der ersten deutschen Unternehmen ein Qualifizierungsprogramm für Flüchtlinge mit Berufserfahrung gestartet. Die rund 20 Teilnehmer der Klasse machen eine Umschulung zum Elektroniker für Betriebstechnik bei DB Fernverkehr im Münchner ICE-Werk. Die Qualifizierung begann mit viermonatigen Sprachkursen für Anfänger und Fortgeschrittene. Die fachliche Umschulung dauert bis zu 28 Monate. Das Programm soll ausgebaut und auch an anderen Standorten in Deutschland angeboten werden.

Zustande gekommen ist das Programm für erwachsene Flüchtlinge aufgrund einer engen Zusammenarbeit mit mehreren Partnern – der Bundesagentur für Arbeit, der Landeshauptstadt München und der IHK für München und Oberbayern sowie dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft. Die Teilnehmer des Programms stammen zum Beispiel aus Eritrea, Kongo, Iran, Somalia und Syrien. Sie bringen alle Berufserfahrung im elektrotechnischen Bereich mit. Einige sind erst wenige Monate in Deutschland, andere bereits mehrere Jahre. Zuvor wurden in einem eigens entwickelten Verfahren mit Auswahl- und Profiltagen die Vorkenntnisse, Kompetenzen und die Förderfähigkeit geprüft.

DB-Personalvorstand Ulrich Weber erläutert: „Mit dem Münchner Programm gehen wir einen neuen Weg und geben berufserfahrenen Flüchtlingen im technischen Bereich eine Perspektive. Es zeigt: Wenn viele mithelfen, kommt etwas in Bewegung, von dem alle Beteiligten profitieren. Ganz entscheidend für den Erfolg von Integration sind Bildung und der Zugang zum Arbeitsmarkt. Menschen zu qualifizieren und in Arbeit zu bringen – damit hat die DB langjährige und viel gute Erfahrung gemacht. Diese Expertise setzen wir ein, um Neuankömmlinge in Deutschland für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und ihnen eine nachhaltige Berufsperspektive zu bieten.“

Nach ersten guten Erfahrungen wird die Deutsche Bahn in diesem Jahr ihre Anstrengungen und Programme zur Integration von geflüchteten Menschen in die DB-Arbeitswelt Schritt für Schritt ausbauen. An den Start gehen zum Beispiel Programme im Süden für andere Berufsgruppen, wie Fahrwegpfleger und Gleisbauer. Dieses Engagement geht auch über die DB hinaus, etwa in der Initiative „Integration Schiene“. Hier haben sich viele Verkehrsunternehmen zusammengetan, um die Integration anerkannter Schutzberechtigter in Berufe des Schienenverkehrsmarktes nachhaltig zu unterstützen.

Eines hat sich in den ersten Monaten gezeigt: Das Entscheidende für das Gelingen von Integration sind und bleiben ausreichende Sprachkenntnisse. Und: Wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, lassen sich bestehende Hindernisse gemeinsam überwinden.



McDonald's – Integration durch Sprachkurse

Der aktuelle Zustrom von Bürgerkriegsflüchtlingen nach Deutschland stellt eine beispiellose Herausforderung dar. Um diese zu bewältigen, müssen die Menschen schnellstmöglich in unsere Gesellschaft integriert werden. Grundbedingung für eine erfolgreiche Integration ist der Erwerb der deutschen Sprache.

„Wenn wir wollen, dass aus dieser großen Herausforderung eine großartige Chance für Deutschland wird, müssen wir die neue Vielfalt durch aktive Maßnahmen begleiten. Aus unserer Erfahrung ist die gemeinsame Sprache eine Grundlage für ein friedliches Miteinander verschiedener Kulturen. In unseren Restaurants wie in unserem Land! Mit den Online-Sprachkursen wollen wir unseren Beitrag leisten“, so Holger Beeck, Vorstandsvorsitzender von McDonald's Deutschland. McDonald's stellt der Bundesagentur für Arbeit 20.000 Sprachkurse zur Verfügung.

McDonald's Deutschland fördert bereits seit vielen Jahren Mitarbeiter mit Migrationshintergrund mit Sprachkursen. Um als Teil der Gesellschaft die Integration von Flüchtlingen zu unterstützen, stellt McDonald's Deutschland der Bundesagentur für Arbeit 20.000 dreimonatige Online-Sprachkurse in Kooperation mit LinguaTV zur Verfügung. Die Sprachlernplattform www.linguatv.com bietet professionell produzierte Trainingsvideos, die in authentischen Gesprächssituationen zeigen, wie Muttersprachler die jeweilige Fremdsprache im Kontext anwenden. Die audio-visuellen Lerninhalte werden durch ein umfangreiches Online-Angebot an Lernhilfen, interaktiven Übungen, Lernspielen sowie individuelle Lernreports und Lerngruppen ergänzt.

Die Online-Sprachkurse werden unternehmensintern von den Mitarbeitern der Abteilung Training & People Development verwaltet und stehen allen Mitarbeitern von McDonald's zur Verfügung. Initiiert wurde die Spende von Wolfgang Goebel, dem damaligen Personalvorstand bei McDonald's Deutschland. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt die gerechte Weitergabe der Kurse („Allgemeines Deutsch“) an Flüchtlinge in ganz Deutschland. Ein Online-Sprachkurs ist zeitgemäß und logistisch von Vorteil. So sind die Flüchtlinge unabhängig von Zeit und Ort in der Lage, ihre Sprachfähigkeiten zu erweitern und zu verbessern.

Raimund Becker, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit hierzu: „Viele Menschen, die auf der Flucht vor Krieg, Vertreibung oder politischer Verfolgung zu uns kommen, bleiben für längere Zeit oder sogar für immer. Damit sie ihren Lebensunterhalt schnell selbst bestreiten können, braucht es eine verstärkte Unterstützung und Förderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Denn nur durch diese kann auch eine gesellschaftliche Integration von Dauer sein. Deshalb begrüßen wir die Unterstützung von McDonald's und LinguaTV, unser Angebot an Online-Sprachkursen weiter aufstocken zu können, und freuen uns über das Signal, das von diesem Schritt ausgeht.“

Auch die Franchise-Nehmer engagieren sich auf lokaler Ebene vielfach. Darunter sind individuelle Maßnahmen, aber auch Spenden nach dem Vorbild des Gesamtunternehmens. So nahm beispielsweise Franchise-Nehmer Arndt Heiderich die nationale Aktion zum Vorbild und spendete in Bielefeld und Paderborn zusätzlich 50 Sprachkurse von lingua.tv für Flüchtlinge an die lokale Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit.



Evonik – Integration durch Begegnung

Es ist Mittwoch, 15 Uhr: Die Türen der OASE in Hanau-Wolfgang haben sich gerade geöffnet. Zur besten Kaffee- und Kuchenzeit schauen die ersten Besucher vorbei. Es sind rund 30 Asylsuchende aus Syrien, Afghanistan, Somalia, Iran und Irak, die in das ehemalige Klassenzimmer kommen, aber auch genauso viele Nachbarn und ehrenamtliche Helfer. Heute erinnert nur noch die große grüne Tafel an der Wand an die ursprüngliche Funktion des Raumes: An den Wänden stehen Regale gefüllt mit Schachbrettern, Dominosteinen und vielen anderen Spielen. Tische und Stühle sind in Gruppen angeordnet. Finanziert wird das Begegnungscafé OASE von der Evonik Stiftung.

Kuchen, Obst und Getränke wurden heute bereitgestellt vom Großauheimer Verein „Aktiv in Auheim“, der sich bereit erklärt hat, das Begegnungscafé an diesem Mittwoch zu betreuen. Jede Woche übernimmt ein anderer Verein oder eine andere Gemeinde die Ausgestaltung des Nachmittags. Sie backen nicht nur Kuchen und kochen Kaffee, sondern sprechen mit den Flüchtlingen, tauschen sich aus, spielen oder musizieren gemeinsam.

„Genau das ist unser Ansatz“, sagt Thomas Göbel, Projektleiter bei Evonik in Hanau. Gemeinsam mit verschiedenen Kirchengemeinden und Vereinen hat er das mit Spendengeldern der Evonik Stiftung finanzierte Flüchtlingshilfe-Projekt „OASE“ realisiert. „Es handelt sich dabei um einen Ort der Begegnung, der Flüchtlingen und Hanauer Bürgern Raum schaffen möchte, um die wohltuende Erfahrung der Gastfreundschaft zu erleben. Gleichzeitig möchte die OASE durch persönliche Begegnung dazu beitragen, dass Vorbehalte und Ängste überwunden werden.“

Thomas Göbel ist in seiner Funktion als Leiter von Projekten in den Regionen Osteuropa und Asien viel in der Welt unterwegs. Dem Chemiker hilft das Eintauchen in andere Kulturen, andere Lebensweisen und Ansichten besser zu verstehen. „Ich merke jetzt in der sogenannten Flüchtlingskrise ja auch im privaten Umfeld, dass die Meinungen stark auseinandergehen. Hier in der OASE tragen wir zu einem Austausch bei, der Flüchtlingen und Nachbarn gleichermaßen hilft, einander zu verstehen.“

Der 26-jährige Wissam ist von der ersten Stunde dabei. Der Wirtschaftswissenschaftler aus Damaskus hat mit anderen Neuankömmlingen die Räumlichkeiten renoviert. „Ich freue mich jede Woche auf die Treffen in der OASE. Ich empfinde es als etwas sehr Besonderes, dass die Deutschen so freundlich und interessiert sind, und bin sehr dankbar für alles, was für uns getan wird.“ So sieht es auch Mohammad, der später gerne als Dolmetscher arbeiten möchte: „Es ist eine Pause vom Alltag in unserer Unterkunft. Es ist toll, mit den Bürgern aus Hanau zusammenzukommen. Ich lerne hier nicht nur viel über die Kultur des Landes, sondern auch ein wenig die deutsche Sprache.“

Evonik hat der Evonik Stiftung eine Million Euro als Soforthilfe für Hilfsprojekte für Flüchtlinge an den Standorten des Unternehmens und in deren Umfeld zur Verfügung gestellt. Das Geld fließt vorrangig in Qualifizierungs- und Sprachangebote.

Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit – Ein Überblick

Wenn Sie anerkannte Schutzberechtigte, Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber oder Geduldete beschäftigen wollen, kann die Bundesagentur für Arbeit Sie finanziell unterstützen. Ob im Einzelfall die Voraussetzungen für eine Förderung gegeben sind, klären Sie am besten mit dem Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit vor Ort.

Assistierte Ausbildung (AsA)

Mit der Assistierte Ausbildung können die Auszubildenden und Sie als Ausbildungsbetrieb vor und während einer betrieblichen Berufsausbildung unterstützt werden. Ziel ist der erfolgreiche Ausbildungsabschluss. Ihr Betrieb kann Hilfestellung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und der Begleitung im Betriebsalltag erhalten. **Anerkannte Schutzberechtigte** können diese Leistung ohne Weiteres beantragen. **Geduldete Personen** können diese Leistung nach 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt beantragen. **Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber** mit einer Aufenthaltsgestattung haben keinen Anspruch auf diese Leistung.

Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)

Eine EQ dient der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Sie haben die Möglichkeit, die künftigen Auszubildenden und deren Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennenzulernen. Eine EQ läuft über eine Dauer von mindestens sechs bis maximal 12 Monate. **Anerkannte Schutzberechtigte** können diese Leistung ohne Weiteres beantragen. **Junge Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber** und **Geduldete** können grundsätzlich ab dem vierten Aufenthaltsmonat mit dieser Leistung gefördert werden, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Ihre

Agentur für Arbeit, das Jobcenter und Ihre Kammer beraten Sie gern bei allen Fragen rund um die Einstiegsqualifizierung.

Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)

Mit abH erhalten junge Menschen Unterstützung, die sich in einer betrieblichen Berufsausbildung oder in einer Einstiegsqualifizierung (EQ) befinden. Die Förderangebote richten sich nach dem Bedarf im Einzelfall. abH können helfen, das Risiko eines Ausbildungsabbruchs abzuwenden.

In enger Abstimmung mit Ihnen und der Berufsschule können folgende Leistungen erbracht werden:

- Wissensvermittlung in Allgemeinbildung oder in Fachtheorie,
- Sprachunterricht,
- sozialpädagogische Begleitung.

Die Unterstützungsangebote werden von Bildungsträgern im Auftrag der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter durchgeführt. Sie finden als Einzelunterricht oder in Kleingruppen statt und nehmen zwischen drei bis acht Stunden pro Woche in Anspruch, die üblicherweise außerhalb der Arbeitszeit liegen. **Anerkannte Schutzberechtigte** können diese Leistung ohne Weiteres beantragen. **Geduldete junge Personen** können dieses Angebot nach einer Wartezeit von 15 Monaten rechtmäßigem Aufenthalt in Anspruch nehmen. **Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber** haben keinen Anspruch auf diese Leistung.

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Mit einem EGZ können Arbeitgeber finanziell unterstützt werden, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einstellen möchten, die (noch) nicht über die gewünschten beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Bei der Höhe und Dauer des EGZ müssen die individuellen Fähigkeiten, die die bzw. der Arbeitsuchende für den jeweiligen Arbeitsplatz mitbringt, berücksichtigt werden. Die Einarbeitungszeit muss über den betriebsüblichen Rahmen hinausgehen. Für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Agentur für Arbeit bzw. an das zuständige Jobcenter.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

Zur Feststellung oder zur Vermittlung von beruflichen Kenntnissen kann eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber durchgeführt werden. Die Maßnahme kann bis zu sechs Wochen dauern. Über die Notwendigkeit einer MAG und ob die sonstigen Förder- und Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall. **Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber**, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, ist die Teilnahme ohne Einhaltung einer Wartezeit möglich. Darunter fallen nach

derzeitiger Rechtslage Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Syrien, Iran, Irak und Eritrea.

WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in KMU

Wenn Ihre geringqualifizierten Beschäftigten an Weiterbildungen teilnehmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen (z. B. Umschulungen oder Vorbereitungslerngänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen) und deswegen keine Arbeitsleistung erbringen können, kann für solche weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Dem Beschäftigten können die Lehrgangskosten ganz erstattet werden. Auch ein Zuschuss zu zusätzlich entstehenden Weiterbildungskosten wie Fahrkosten ist möglich.



Die Broschüre „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ informiert Sie umfassend – einfach online bestellen oder herunterladen:
www.arbeitsagentur.de





FAQ – Antworten auf Ihre Fragen

Woran kann ich erkennen, ob ein geflüchteter Mensch arbeiten darf?

Diese Information steht im Ausweisdokument. Generell besteht eine Wartezeit von drei Monaten (Beschäftigungsverbot). Diese Drei-Monats-Frist beginnt mit der Gestattung des Aufenthalts, d. h. sobald die Ausländerin bzw. der Ausländer deutschen Boden betreten und in irgendeiner Weise erkennbar gemacht hat, dass sie bzw. er Asyl sucht. Bei geflüchteten Menschen ist das ab Erreichen der deutschen Grenze der Fall.

Die Aufnahme einer Beschäftigung kann auch bis zu sechs Monate ausgeschlossen sein, solange die Person in einer Aufnahmeeinrichtung untergebracht ist.

Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber aus sicheren Herkunftsländern dürfen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen – dazu zählen: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Ich möchte einen geflüchteten Menschen beschäftigen – wie finde ich passende Bewerberinnen bzw. Bewerber?

In dem Fall kann Sie der **Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit** in Ihrer Region unterstützen. Er informiert Sie zu den Rahmenbedingungen der Beschäftigung geflüchteter Menschen und zu wesentlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration. Der Service unterstützt Sie bei der Bewerberauswahl und berät Sie zu Fördermöglichkeiten.

Alternativ können Sie sich selbst direkt an **(Erst-)Aufnahmeeinrichtungen, kommunale Einrichtungen oder gemeinnützige Vereine bzw. ehrenamtliche Initiativen zur Flüchtlingsbetreuung** wenden, um interessierte Bewerber kennen zu lernen.

Wer beantragt die Genehmigung einer Erwerbstätigkeit bei der Ausländerbehörde?

Die Genehmigung für eine Erwerbstätigkeit beantragt üblicherweise die **Asylbewerberin bzw. der Asylbewerber oder die/der Geduldete** selbst. Hierbei ist es von Vorteil, wenn die Antragstellerin bzw. der Antragsteller die hierzu erforderliche Stellenbeschreibung bereits mitbringt.

Wenn Sie eine Vollmacht haben, können aber auch Sie als **Arbeitgeber** die Genehmigung bei der Ausländerbehörde einholen.

Ist die Zustimmung auch für geringfügige Beschäftigung erforderlich?

Ja. Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber und geduldete Personen können nicht ohne Weiteres einen Mini-job ausüben. Für beide Gruppen kann die Ausländerbehörde nach Ablauf der Wartezeit von drei Monaten die geringfügige Beschäftigung genehmigen.

Wie muss ich geflüchtete Menschen entlohnen?

Bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist der **Tarif** anzuwenden. Ist der Arbeitgeber zwar nicht tarifgebunden, fällt aber in den Geltungsbereich eines **Branchenmindestlohns** oder eines für **allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags**, ist er zu dessen Anwendung verpflichtet. Trifft keine dieser Voraussetzungen zu, wird die **durchschnittliche Höhe der für die Tätigkeit ortsüblichen Entlohnung** ermittelt.

Der **gesetzliche Mindestlohn** (und seine Ausnahmen, z. B. bei Praktika) gelten auch für jede Beschäftigung eines geflüchteten Menschen. Er stellt aber insofern nur die unterste Grenze für die Entlohnung dar.

Im Zusammenhang mit der Genehmigung der Arbeitsaufnahme ist immer wieder von der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit die Rede – was genau ist damit gemeint?

Bei Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten ist in der Regel die Zustimmung zu einer Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Das bedeutet, dass die Ausländerbehörde die Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsmarktprüfung einschaltet. Dazu gehören die Prüfung der **Beschäftigungsbedingungen** und die **Vorrangprüfung**.

Beschäftigungsbedingungen:

Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber sowie Geduldete dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Maßgebliche Kriterien sind Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.

Vorrangprüfung:

Es wird geprüft, ob die Stelle mit einer Deutschen bzw. einem Deutschen, einem „Staatsangehörigen des Europäischen Wirtschaftsraums“ (EU- und EFTA-Staaten) oder einer anderen Person mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang besetzt werden kann. Nach 15-monatigem Aufenthalt entfällt die Vorrangprüfung.

Darf eine andere als die von der Ausländerbehörde genehmigte Tätigkeit ausgeübt oder der Arbeitsort gewechselt werden?

Nein. Die Genehmigung erfolgt für eine konkrete Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber an einem bestimmten Arbeitsort. Ein Tätigkeits- und/oder Ortswechsel aus beruflichen Gründen bedarf der erneuten Genehmigung der Ausländerbehörde.

Dürfen Asylbewerber oder Geduldete bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeiten?

Ja, allerdings grundsätzlich erst nach 15-monatigem Aufenthalt in Deutschland.

Darf ich Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber oder Geduldete in meinem Unternehmen ausbilden?

Ja. Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber können eine Ausbildung ab dem vierten Monat und Geduldete ab dem Tag der Duldung beginnen. Betriebliche Ausbildungen sind für anerkannte Schutzberechtigte ohne Einschränkung möglich.

Wer unterstützt, wenn Schwierigkeiten bei der Integration auftreten (z. B. mangelnde Deutschkenntnisse, soziale Integration)?

Eine gute Anlaufstelle sind **Migrationsberatungsstellen** für erwachsene Zuwanderer (MBE). Sie bieten eine bedarfsorientierte Einzelfallberatung auf der Grundlage eines professionellen Case-Management-Verfahrens. Aktuell führen in Deutschland etwa 600 Stellen Migrationsberatungen durch. Nähere Informationen finden Sie im Internetangebot www.bamf.de. Hier werden auch weitere Anlaufstellen für Zuwanderer aufgeführt.

Anerkennung von Berufsabschlüssen und Erfassung von Kompetenzen

Geflüchtete Menschen suchen in Deutschland häufig nach einer Arbeit, die an ihren beruflichen Werdegang anknüpft. Für Arbeitgeber ist es daher notwendig, einzuschätzen, was die Bewerberinnen und Bewerber tatsächlich können, ob sie Fachkräfte sind oder für eine Ausbildung infrage kommen. Grundsätzlich kann unterschieden werden zwischen Personen, die im Herkunftsland (formal) einen Berufsabschluss oder einen Hochschulabschluss gemacht haben, und Personen, die ihre beruflichen Kenntnisse non-formal oder informell erworben haben.

Formal erworbene Qualifikationen

Menschen mit einem ausländischen Berufsabschluss haben seit 2012 einen Rechtsanspruch, die Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation überprüfen zu lassen. In einem gesetzlich geregelten Verfahren wird geprüft, ob der im Heimatland erworbene und staatlich zertifizierte Berufsabschluss mit einem Abschluss einer vergleichbaren deutschen Ausbildung gleichwertig ist. Bei einer vollen Gleichwertigkeit wird die Anerkennung bescheinigt. Bei Feststellung einer nur teilweisen Gleichwertigkeit kann die sogenannte volle Gleichwertigkeit mit Hilfe von Anpassungsmaßnahmen durch z. B. Prüfungen, Lehrgängen oder Arbeiten im Betrieb erreicht werden.

- Umfassende Informationen zum Verfahren und den zuständigen Stellen sind auf der Internet-Seite www.erkennung-in-deutschland.de zusammengestellt.
- Beratung zu Wegen und Möglichkeiten der Anerkennung bietet die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Interessierte finden die nächstgelegene Beratungsstelle unter: www.netzwerk-iq.de; sie werden im Anerkennungsprozess und bei eventuell notwendigen Anpassungsqualifizierungen begleitet und unterstützt.
- Arbeitgeber können sich für die Einschätzung ausländischer Abschlüsse auf der Seite des BQ-Portals www.bq-portal.de und für Hochschulabschlüsse auf der Seite anabin.kmk.org informieren.

Non-formale und informelle Kompetenzen

In vielen Herkunftsländern von Flüchtlingen werden fachliche Kompetenzen non-formal oder informell erworben. Diese werden in Deutschland häufig nicht erfasst und aufgrund mangelnder gesetzlicher Anerkennungsmöglichkeiten auch nicht genutzt.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Vielzahl von Projekten zur Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gestartet. Zu diesen Projekten gehören unter anderem:

- Das Projekt „ValiKom“, in welchem ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Überprüfung und Bewertung sowie Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen durch die Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammern entwickelt wird.
- Das gemeinsam von Südwestmetall und IG Metall initiierte Projekt „AiKo“ hat das Ziel, informell erworbene Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie sichtbar zu machen, zu dokumentieren und anzuerkennen.

Darüber hinaus bieten die nachfolgenden Angebote der Bundesagentur für Arbeit sowohl den anerkannten Schutzberechtigten als auch den Unternehmen Unterstützung und erleichtern den Weg in eine passende Beschäftigung.

Unterstützung durch den Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Feststellung der Kompetenzen von Flüchtlingen unterstützt der Berufspsychologische Service der Bundesagentur für Arbeit (BPS). So kann der BPS die intellektuellen Fähigkeiten, die überfachlichen Kompetenzen, die beruflichen Interessen und Vorerfahrungen und auch die Deutschkenntnisse von Ankommenden fundiert einschätzen. Mit diesen Erkenntnissen kann für erwachsene Flüchtlinge eine passende Arbeitsstelle oder Qualifizierung gefunden werden, die die Person weder über- noch

unterfordert. Hinweise zur gezielten weiteren Sprachförderung helfen, den passenden Deutschkurs zu finden. Bei jugendlichen Flüchtlingen kann aufgrund der Ergebnisse besser entschieden werden, ob das Ziel Ausbildung verfolgt werden sollte, welche Ausbildung passen würde und welche Hilfen für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung sinnvoll wären.

Perspektiven für (junge) Flüchtlinge

Mit dem Ziel einer zeitnahen Integration wurden mit „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)“ und „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF)“ zwei neue Angebote für geflüchtete Menschen entwickelt.

Mit **PerF** wird ein Maßnahmeangebot bereitgestellt, das sich an die Zielgruppe der Asylbewerberinnen/Asylbewerber und Geduldeten mit Arbeitsmarktzugang sowie an anerkannte Schutzberechtigte richtet. Während der zwölfwöchigen Teilnahme steht insbesondere die Feststellung beruflicher Kompetenzen im Echtbetrieb im Vordergrund. Dieser sechswöchige Maßnahmeteil wird in der Regel bei Arbeitgebern durchgeführt, in Ausnahmefällen auch in den Werkstätten des Anbieters. Die Akquise der Betriebe erfolgt durch den Maßnahmeträger. Darüber hinaus werden den Teilnehmenden Informationen zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse sowie die Gepflogenheiten des deutschen Arbeitsmarktes vermittelt. Hinzu kommen Erläuterungen über Wege der Arbeitsplatzsuche und die konkrete Unterstützung bei Bewerbungen. Während der gesamten Teilnahmedauer werden berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Nach Ablauf der Maßnahme stehen den Vermittlungsfachkräften die notwendigen Informationen über die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse und Stärken der Teilnehmenden als Anknüpfungspunkte für eine zügige Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Ziel von **PerJuF** ist es, den jungen Flüchtlingen Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu geben, ihnen ausreichende Kenntnisse über Zugangswege, Aufbau und Funktionsweise des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu vermitteln, damit sie eine eigenständige Berufswahlentscheidung treffen können und vorrangig eine Ausbildung aufnehmen.

Die Maßnahme gliedert sich wie folgt:

- Im Rahmen einer **Einstiegsphase** (die ersten zwei Wochen) soll ein erstes Bild über Integrationshemmnisse und eine Einschätzung zu vorhandenen Sprachkenntnissen der Teilnehmenden gewonnen und eine Standortbestimmung durchgeführt werden.
- Ziel der **Projektansätze** ist es, dass die Teilnehmenden ihre Eignung und Neigung mit den Materialien Holz, Metall und Farbe sowie im Bereich Hauswirtschaft praktisch erfahren und erproben können.
- Ziel der **betrieblichen Phasen** ist es, dass die Teilnehmenden die im Rahmen der vermittelten fachtheoretischen bzw. praktischen Kenntnisse und Erfahrungen praktisch erproben können.

Kompetenzen erkennen im Unternehmen

Die Beurteilung beruflicher Kompetenzen kann auch direkt im Unternehmen erfolgen: Unabhängig von den beiden neu entwickelten Maßnahmen besteht die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse und damit die Eignung für die Besetzung eines konkreten Arbeitsplatzes im Rahmen einer bis zu sechswöchigen „Maßnahme beim Arbeitgeber“ (MAG) nach § 45 SGB III festzustellen. Diese Maßnahme findet ausschließlich beim Arbeitgeber statt und darf bis zu sechs Wochen, für spezielle Personengruppen in den Jobcentern sogar bis zu zwölf Wochen dauern. Die Entscheidung über den Einsatz dieser Fördermöglichkeit trifft die zuständige Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkraft.

Arbeitsmarktmonitor

Neue Plattform zu Asyl und Integration

Bundesagentur für Arbeit (BA), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsstabes eine neue Best-Practice-Plattform zur Integration von Flüchtlingen gestartet. Ziel ist der Austausch über gute Beispiele der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt.



www.arbeitsmarktmonitor.de
> Netzwerke und Projekte > Asyl und Integration

Auf der interaktiven Plattform können Projekte und Initiativen vor allem von Arbeitgebern und Unternehmen, von Kammern und Verbänden sowie der Arbeitsagenturen und Jobcenter rund um das Thema „Asyl und Integration“ gesammelt und abgebildet werden.

Was bietet die Plattform?

Die Darstellung von Projekten auf der Plattform macht Ihr Engagement sichtbar. Die eingetragenen Initiativen und Projekte sind für alle Besucher der Plattform auch ohne Anmeldung oder Registrierung einsehbar. Nach einer einfachen Registrierung können Sie Ihre Aktivitäten und Projekte einstellen. Die Plattform leistet einen Beitrag, um das bereits bestehende, umfangreiche Engagement zur Integration von Flüchtlingen sowie neue Ansätze transparent zu machen. Außerdem bietet sie Anknüpfungspunkte für technisch gestützte Vernetzungen mit anderen Initiativen. Der Austausch über Beispiele guter Praxis wird befördert. Über eine interaktive Landkarte können Projekte und Initiativen einer Region direkt gefunden werden. Auch nach Themen im Kontext Asyl und Integration kann gezielt gesucht werden.

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit – Ihr Ansprechpartner vor Ort

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit bietet ein umfassendes Dienstleistungsangebot an, das bedarfsorientiert auf die individuellen Anliegen der Unternehmen ausgerichtet ist – hierzu gehört auch, Arbeitgebern Unterstützung zur Beschäftigung geflüchteter Menschen anzubieten: Der Arbeitgeber-Service vermittelt auf Wunsch anerkannte Schutzberechtigte, Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber oder Geduldete auf offene Arbeits- und Ausbildungsstellen und informiert bzw. berät zu Fragen rund um die Personalbedarfssicherung – sei es zur Qualifizierung, zu Fördermöglichkeiten vor und nach der Einstellung oder zu alternativen Lösungswegen bei der Personalsuche.



Weitere Informationen zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Und das bundesweit – kompetent, kreativ und kundenorientiert.

So erreichen Sie den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit:



persönlich in jeder Agentur für Arbeit vor Ort



per Mail oder per Post an Ihre regionale Agentur für Arbeit



telefonisch von Montag – Freitag: 8 – 18 Uhr

- innerhalb Deutschland: 0800 4 55 55 20 (gebührenfrei)
- aus dem Ausland: +49 911 12 03 10 10 (gebührenpflichtig)



per Kontaktformular über www.arbeitsagentur.de

Anschrift und Mailadressen aller Agenturen für Arbeit sowie weitere Informationen rund um die Themen Ausbildung und Arbeit finden Sie unter www.arbeitsagentur.de.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

90327 Nürnberg

Mai 2016

www.arbeitsagentur.de

BDA | Die Arbeitgeber

Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29

10178 Berlin

www.arbeitgeber.de

BDI

Bundesverband der Deutschen

Industrie e.V.

Breite Straße 29

10178 Berlin

www.bdi.eu

Druck: Bonifatius GmbH

Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn