

Integration von Flüchtlingen in Ausbildung: Ein Projekt der IHK Schwaben

Aufgrund des demographischen Wandels und des Trends zur Akademisierung haben Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, ihre noch offenen Lehrstellen zu besetzen. Im Rahmen der Kampagne „Lehre macht Karriere“ erschließt die IHK Schwaben deshalb neue Zielgruppen für die duale Ausbildung in schwäbischen Unternehmen. Neben den Zielgruppen Abiturienten, Studienabbrecher, leistungsschwache Jugendliche, junge Mütter und Leistungssportler sind auch junge Flüchtlinge in den Fokus gerückt. Der Zustrom von Flüchtlingen nach Deutschland kann eine Chance für die Unternehmen darstellen, um den Fachkräftebedarf sicher zu stellen. Im Dezember 2014 startete deshalb das Projekt „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ bei der Industrie- und Handelskammer Schwaben.

Ziel des Projektes

Das Projekt richtet sich überwiegend an Flüchtlinge, die sich im zweiten Jahr an den sogenannten Berufsintegrationsklassen an schwäbischen Berufsschulen befinden. In diesem zweijährigen Modell werden Geflüchtete im schulpflichtigen Alter an den Berufsschulen auf die Ausbildung vorbereitet. Zu Beginn eines jeden Schuljahres besuchen die Projektmitarbeiter die Klassen. Nach Gesprächen mit jedem einzelnen Schüler werden entsprechende Profile erstellt, welche anschließend die Grundlage für die darauffolgende passgenaue Vermittlung in Praktika und Ausbildung darstellen. Gleichzeitig

wird den Schülern ein kurzer Einblick in die verschiedenen Berufsgruppen gewährt. Zudem bietet die IHK Schwaben Flüchtlingen, die sich nicht in den Klassen an den Berufsschulen befinden, an einem Tag der Woche an, im Rahmen des sogenannten Infonachmittags zu einem Beratungsgespräch zu kommen. Liegen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung vor, werden die Geflüchteten auch in den Bewerberpool mit aufgenommen und in Praktika und Ausbildung vermittelt.

Ziel des Projektes ist, junge Flüchtlinge in Praktika und Ausbildung zu vermitteln. Können die Jugendlichen bei dem Kurzzeitpraktikum überzeugen, werden sie in eine Ausbildung oder ein von der Arbeitsagentur gefördertes Langzeitpraktikum, die sogenannte Einstiegsqualifizierung, übernommen. Die IHK Schwaben bereitet die Jugendlichen anschließend im Rahmen eines Vorbereitungsseminars auf die Ausbildung vor, damit die Integration in den betrieblichen Alltag reibungslos vonstattengehen kann. Zusätzlich begleitet die IHK Schwaben die Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung, beispielsweise in Form von Nachhilfe.

Das Engagement der Unternehmen ist sehr hoch. 260 Unternehmen beteiligen sich aktuell an dem Projekt, die Zahl ist konstant steigend. Zum Ausbildungsstart im September 2015 wurden im Rahmen des Projektes insgesamt 60 Flüchtlinge in Bayerisch-Schwaben in Ausbildung vermittelt, im September

2016 nahmen weitere 145 junge Geflüchtete eine Ausbildung auf.

Von den 60 Jugendlichen, die im Jahr 2015 eine Ausbildung begonnen haben, befinden sich nach wie vor 52 in Ausbildung. Zahlreiche Aussagen über die hohen Abbruchquoten von Flüchtlingen in Ausbildung können somit nicht bestätigt werden. Bei den Auszubildenden liegt die Abbruchquote derzeit bei 13 Prozent. Entscheidend ist, dass die Abbrüche alle seitens der Auszubildenden erfolgten. Gründe waren beispielsweise der Wechsel in eine mindestlohnpflichtige Beschäftigung, um auf diese Weise schneller mehr Geld verdienen zu können oder auch der Wechsel in einen anderen Ausbildungsberuf. In wenigen Fällen wurde die Ausbildung aufgrund von Überforderung oder Traumatisierungen abgebrochen. In keinem Fall wurde der Vertrag nach Ablauf der Probezeit oder später seitens des Unternehmens gelöst.

Im Folgenden wird insbesondere auf die Herausforderungen bei der Ausbildung junger Flüchtlinge eingegangen und darauf, wie möglichen Abbrüchen bereits im Voraus entgegengewirkt werden kann.

Maßnahmen zur Berufsorientierung

Ein bedeutender Baustein des Projektes „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ ist die Berufsorientierung für Flüchtlinge, die eine Ausbildung anstreben. Aus ihren Heimatländern kennen die jungen Menschen nur sehr wenige Berufs-

bilder. Auch ist den Geflüchteten das duale Ausbildungssystem kaum bekannt. Somit muss zuerst ein Verständnis dafür geschaffen werden, dass die Wahl des Ausbildungsberufes der im Heimatland erworbenen Vorbildung entsprechen muss, um die Berufsschule erfolgreich bestehen zu können.

Um die jungen Geflüchteten für die Berufsbilder zu begeistern, die ihnen bislang unbekannt sind und in denen Bewerbermangel herrscht, werden Betriebsbesichtigungen oder auch Branchenveranstaltungen von der IHK Schwaben organisiert. Zuletzt fand beispielsweise ein Sommercamp für die Gastronomieberufe statt mit dem Ziel, Flüchtlinge für die Berufe in der Gastronomie zu begeistern. Zusätzlich wurden im Rahmen des Sommercamps auch Flüchtlinge, die bereits einen Ausbildungsplatz als Koch oder Hotelfachmann/-frau hatten, auf die Ausbildung vorbereitet. Inhalte dieser Woche waren Fachtheorie und -praxis sowie ein interkulturelles Training und Betriebsbesuche in Gastronomiebetrieben. Ähnliche Formate sind in Zukunft auch für andere Branchen mit Bewerbermangel geplant, wie beispielsweise dem Bau oder dem Berufsbild Berufskraftfahrer.



Einwöchiges Sommercamp in Martinszell zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in gastronomischen Berufen. Neben theoretischen Inhalten lernten die Teilnehmer/innen auch die Fachpraxis kennen.

Ein weiteres bewährtes Instrument zur Berufsorientierung sind Besuche von Berufsinformessen. Hierbei

ist eine gute Vorbereitung auf den Messebesuch unabdingbar. Die jungen Flüchtlinge sollten sich vorab über die Berufe der teilnehmenden Unternehmen informieren, um an dem Messetag die Unternehmen gezielt ansprechen zu können. Zahlreiche Praktika sind auf diese Weise zustande gekommen.

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes ist essentiell für das erfolgreiche Bestehen der dualen Ausbildung. Um die Berufsschule bewältigen zu können, ist somit eine individuelle Berufsberatung unabdingbar. Nimmt ein Jugendlicher einen Ausbildungsberuf auf, dem er aufgrund der Vorbildung nicht gewachsen ist, ist auch trotz guter Unterstützungsstruktur ein erfolgreicher Abschluss nahezu unmöglich. Im Zweifel ist eher zu einem leichteren Berufsbild zu raten, auch um möglicher Frustration vorzubeugen und die Motivation des Auszubildenden aufrecht zu erhalten.

Herausforderungen bei der Ausbildung von Flüchtlingen

Die größte Herausforderung in der Ausbildung junger Geflüchteter liegt in der hohen psychischen Belastung, welcher die Auszubildenden oftmals ausgesetzt sind. Diese kann durch Traumatisierungen begründet sein, die die Jugendlichen in ihrem Heimatland oder auf der Flucht erfahren haben. Andererseits kann sich eine Ausbildungsstelle wiederum positiv auf traumatisierte Flüchtlinge auswirken, da diese einen strukturierten Tagesablauf ermöglicht, den jungen Geflüchteten wieder eine Aufgabe gibt und eine Perspektive in Deutschland bietet. Auch kann die Belastung an der Sorge um die Familie im Heimatland oder an dem starken psychischen Druck, dem die jungen Menschen durch ihre Familien ausgesetzt sind, liegen. Den Jugendlichen wird teilweise bereits in ihrem jungen Alter die Verantwortung übertragen, die Großfami-

lie im Heimatland zu ernähren oder Geld zu verdienen, um noch offene Schulden begleichen zu können. Befinden sich Geflüchtete noch in der Aufenthaltsgestattung, was bedeutet, dass deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, kommt zusätzlich die Ungewissheit über einen möglichen Verbleib in Deutschland hinzu.

Am stärksten belastet sind die Auszubildenden in den Tagen vor ihrer Anhörung. Die Anhörung ist der wichtigste Termin im Laufe des Asylverfahrens, da er den Geflüchteten die Chance bietet, den Grund zu erläutern, warum sie in Deutschland Asyl brauchen. Die Anhörung entscheidet somit über deren Zukunft in Deutschland. In den Tagen vor der Anhörung sind die Geflüchteten zumeist sehr nervös, was mit Schlafstörungen und fehlender Konzentrationsfähigkeit einhergeht. Ist der Bescheid nach der Anhörung negativ, fallen sie oftmals in ein Loch und hadern damit, ob die Fortführung der Ausbildung überhaupt Sinn macht. In diesem Moment ist es äußerst wichtig, die Auszubildenden aufzufangen und einen Ausbildungsabbruch zu verhindern.

Eine weitere Herausforderung während der Ausbildung liegt in der Wohnsituation, in der sich die Auszubildenden zum Großteil befinden. Der Ausbildungsbeginn fällt altersbedingt oftmals mit dem Auszug aus der Jugendhilfeeinrichtung zusammen, der in der Regel bei Vollendung des 18. Lebensjahres erfolgt. Dies erschwert es den Jugendlichen zusätzlich, sich in dem neuen Arbeitsalltag zurechtzufinden. Die jungen Menschen müssen die geschützte Umgebung verlassen und sich nun mit fremden und oftmals älteren Menschen ein Zimmer in der Gemeinschaftsunterkunft teilen. Dies ermöglicht keine ungestörte Schlaf- und Lernatmosphäre und wirkt sich dementsprechend auf die schulischen Leistungen und die Leistungen im Betrieb aus.

Insbesondere die Leistungen, die die Jugendlichen in der Berufsschule erbringen müssen, sind aufgrund der Sprachdefizite zu Beginn der Ausbildung kaum zu erfüllen. Sehen die jungen Flüchtlinge keine Unterstützungsmöglichkeiten, geben sie auf. Sie fühlen sich überfordert und sehen keine Chance, sich den Schulstoff alleine aneignen zu können. Grund dafür ist insbesondere die Fachsprache, die sie anfangs nicht verstehen, andererseits aber auch die Vorbildung, die sie in ihrem Heimatland genossen haben und die häufig nicht den deutschen Standards entspricht.

Flüchtlinge, die bereits eine Aufenthaltserlaubnis haben, sowie diejenigen, die sich noch in der Aufenthaltsgestattung befinden und aus Ländern mit einer hohen Bleibeperspektive kommen, können Unterstützungsmaßnahmen der Arbeitsagentur, wie ausbildungsbegleitende Hilfen oder assistierte Ausbildung in Anspruch nehmen, die ihnen fachliche sowie sozialpädagogische Unterstützung ermöglichen. Für all diejenigen, die nicht die Voraussetzungen für die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit erfüllen, hat die IHK Schwaben eigene Unterstützungsmaßnahmen entwickelt.

Unterstützungsmaßnahmen von Flüchtlingen in Ausbildung

Um junge Geflüchtete umfassend in der Ausbildung zu begleiten, ist es äußerst relevant, Probleme frühzeitig erkennen zu können. Dies ist nur möglich, indem ein enger Kontakt zu den Auszubildenden gepflegt wird. Die IHK Schwaben begleitet die Jugendlichen im Anschluss an die Vermittlung in die Unternehmen für die Dauer der Ausbildung. Durch eine neu geschaffene Kümmerer-Struktur können sich die jungen Geflüchteten mit allen Anliegen und Problemen an die Mitarbeiter des Projektteams (die sogenannten Kümmerer) wenden. Die Erreichbarkeit ist nicht nur unter



Berufsbegleitender Deutschunterricht für Flüchtlinge in Ausbildung an der Berufsschule VI in Augsburg

der Woche wichtig, sondern insbesondere an Wochenenden, an welchen die Jugendlichen meist keinen Ansprechpartner für dringende Anliegen haben. Auf diese Weise kann Schwierigkeiten in der Ausbildung frühzeitig entgegengewirkt und ein Ausbildungsabbruch verhindert werden. Die IHK Schwaben hat deshalb eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet, über die die Kümmerer ständig erreichbar sind, die den Auszubildenden zum Austausch dient und über die alle Nachhilfekurse, Lerngruppen und sonstige Veranstaltungen koordiniert werden können.

Den Auszubildenden wird zudem durch regelmäßig stattfindende Kurse an unterschiedlichen Orten auch eine Plattform geboten, um sich sowohl mit anderen Flüchtlingen in Ausbildung als auch mit Projektmitarbeitern auszutauschen. Zudem wird individueller Förderbedarf durch ein Unterstützungsprojekt gedeckt, das den Auszubildenden Nachhilfestunden sowie Coachings und sozialpädagogische Betreuung ermöglicht. Durch diese Unterstützungsmöglichkeit wird den jungen Geflüchteten insbesondere auch fachliche Unterstützung in der Berufsschule, wie beispielsweise in Mathematik und Fachunterricht, angeboten.

Damit die Jugendlichen Sprachförderung in Deutsch erhalten, die auf dem bestehenden Sprachniveau individuell aufbaut, wird ein Online-Deutschkurs angeboten. Hierbei ist die größte Hürde die technische Ausstattung, da in der Regel weder Computer noch Internetzugang vorhanden sind. Im Rahmen des Projektes wurden zwei verschiedene Anbieter für Online-Deutschkurse getestet. Einer der beiden Kurse war rein online-basiert, der andere Kurs ein Online-Kurs, verbunden mit Präsenzunterricht am Wochenende, der alle zwei Wochen stattfand. Es stellte sich heraus, dass die Ergebnisse der Teilnehmenden des Online-Kurses mit Präsenzanteil wesentlich besser ausfielen als die Ergebnisse der Teilnehmenden des rein online-basierten Sprachkurses. Die Lernmotivation war eine deutlich höhere, da der Fortschritt der Teilnehmenden alle 14 Tage geprüft wurde und die KursteilnehmerInnen sich gegenseitig motivierten. Der Online-Deutschkurs ohne Präsenzanteil ist insbesondere für diejenigen Auszubildenden gut geeignet, die aufgrund der Arbeitszeiten oder auch aufgrund der Lage des Wohnortes am Wochenende nicht an dem Präsenztag teilnehmen können. Auf diese Weise sind sie zeitlich und örtlich unabhängig von Dozenten und anderen Teilnehmenden.

Unterstützungsmaßnahmen für ausbildende Unternehmen

Ein weiterer wichtiger Baustein des Projektes „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ ist die Unterstützung der Unternehmen bei der Einstellung und Ausbildung von Geflüchteten. Die IHK Schwaben hat eine Info-Hotline für Unternehmer eingerichtet, unter welcher sie sich Auskünfte zu Rechtsfragen oder dem Einstellungsprozess, zu Fördermöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen für Auszubildende einholen können.

Für Ausbildungsverantwortliche stellt die Ausbildung junger Flüchtlinge eine enorme Herausforderung dar. Trotz des hohen Engagements der Auszubildenden ist es dennoch sehr zeitintensiv, Arbeitsanweisungen und einzelne Arbeitsschritte zu erklären. Zu der sprachlichen Herausforderung kommen auch kulturelle Differenzen sowie die psychischen Belastungen der jungen Menschen dazu. Neben individuellen Beratungsleistungen wird den Ausbildern deshalb ein interkulturelles Training angeboten, um die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen zu erleichtern. Der Kontakt zu den Menschen aus anderen Kulturkreisen stellt aber durchaus auch eine Bereicherung für Unternehmen dar.

Die IHK Schwaben bietet den Ausbildern darüber hinaus auch im Rahmen verschiedener Veranstaltung eine Plattform, sich regelmäßig untereinander sowie mit Vertretern von Politik und Verwaltung auszutauschen. Auf diese Weise können die Probleme aus der Praxis direkt wiedergespiegelt werden und in die Arbeit von Verwaltungsmitarbeitern und Politikern mit einfließen.

Gesetzliche Hürden bei der Integration von Flüchtlingen

Die gesetzliche Lage erschwert derzeit zunehmend die Bemühungen der Wirtschaft bei der Integration

von Flüchtlingen in Ausbildung. Es wurde deutlich, dass eine duale Ausbildung die optimale Form der Integration von jungen Geflüchteten darstellt. Die jungen Menschen werden frühzeitig zu Facharbeitern in Berufen ausgebildet, in denen Bewerbermangel herrscht. Dem Fachkräftemangel kann so entgegengewirkt und die Sozialkassen können so gleichzeitig entlastet werden. Dennoch wird durch die rechtlichen Rahmenbedingungen die Integrationsarbeit zunehmend erschwert. Am 6. August 2016 wurde das von der Wirtschaft lange ersehnte Integrationsgesetz auf Bundesebene verabschiedet, welches das so genannte „3+2-Modell“ beinhaltet. Die Unternehmen sollten Rechtssicherheit bekommen, indem Flüchtlinge, die sich in der Ausbildung befinden, Bleiberecht für die Dauer der Ausbildung sowie zwei Jahre danach bekommen sollten. Anfang September wurde ein Schreiben des bayerischen Innenministeriums an alle Ausländerbehörden versandt, welches die 3+2-Regelung bei konkreten Fällen in Frage stellte. Seitdem befinden sich die Unternehmen in einem Zustand noch größerer Rechtsunsicherheit als zuvor. Nun spielen zahlreiche Faktoren eine Rolle, ob ein Flüchtling, der sich noch in der Aufenthaltsgestattung befindet, eine Arbeitserlaubnis erhält. Beispielhaft hierfür ist das Vorlegen eines Identitätsnachweises. Es kann Wochen dauern, bis ein Geflüchteter glaubhaft nachweisen kann, dass er tatsächlich derjenige ist, als der er sich ausgibt. Dies führt, je nach Zeitpunkt der Vertragsschließung, in vielen Fällen dazu, dass die ersten Wochen im Betrieb und der Berufsschule verpasst werden. Für den Arbeitgeber stellt dies eine hohe Unsicherheit dar, da er nicht sicher sein kann, dass der Jugendliche am Ende tatsächlich die Ausbildung aufnehmen und, nachdem er die ersten Schulwochen ver-

passt hat, bestehen kann. Ist die Arbeitserlaubnis erteilt, wird sie zumeist nur befristet erteilt. Sobald das Asylverfahren abgeschlossen ist, wird erneut entschieden, ob die Ausbildung fortgeführt werden darf. Somit befinden sich Geflüchtete und Unternehmen seit September in noch größerer Unsicherheit als zuvor, die sich von der Erteilung der Arbeitserlaubnis bis zum Bleiberecht im Falle eines negativen Asylbescheides während der Ausbildung erstreckt.

Fazit

Die Ausbildung von Flüchtlingen ist mit großen Herausforderungen verbunden, aber dennoch eine Chance für viele Unternehmen. Wichtig ist eine umfassende Unterstützungsstruktur für Flüchtlinge in der Ausbildung. Die große Hürde ist nicht nur die Vermittlung, sondern insbesondere die Begleitung für die Dauer der Ausbildung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und die Jugendlichen zu einem Ausbildungsabschluss zu führen. Voraussetzung für den Eintritt in die Ausbildung ist ein gutes Sprachniveau sowie eine dem Berufsbild entsprechende Vorbildung. Die meisten Flüchtlinge können nach durchschnittlich etwa zwei Jahren Aufenthalt in Deutschland eine Ausbildung aufnehmen. Essentiell ist die Motivation und der Ehrgeiz der Flüchtlinge in Deutschland Fuß fassen zu wollen. Ist diese Motivation gemeinsam mit einer umfassenden Unterstützungsstruktur vorhanden, sind alle Herausforderungen wie Wohnsituation, unsicherer Aufenthaltsstatus und psychische Belastungen zu bewältigen und ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss durchaus möglich. Um die Unternehmen weiterhin zur Einstellung junger Geflüchteter motivieren zu können, ist aber eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen unabdingbar. ■