

Junge Geflüchtete als Zielgruppe für bayerisch-schwäbische Ausbildungsbetriebe

Im Jahr 2019 fand das Engagement der IHK Schwaben bei der Unterstützung afghanischer Geflüchteter große Resonanz in den öffentlichen Medien. Doch bereits fünf Jahre zuvor, im Dezember 2014, hatte die IHK Schwaben begonnen, junge Menschen mit Fluchthintergrund in den regionalen Ausbildungsmarkt zu integrieren. Der Beitrag fasst die seither gewonnenen Erfahrungen zusammen, benennt Herausforderungen sowie entwickelte Lösungen und zeigt abschließend weiteren Handlungsbedarf auf.

Unterstützung für Geflüchtete und Ausbildungsbetriebe

Als 2015 immer mehr junge Geflüchtete nach Deutschland kamen und aus der Wirtschaft Forderungen laut wurden, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um jungen Geflüchteten eine Ausbildung zu ermöglichen, war die IHK Schwaben gut aufgestellt und konnte ihr Unterstützungsprogramm rasch erweitern. Einerseits unterstützte sie junge Menschen bei Fragen rund um ihre Ausbildung und bei der Organisation ihres Alltags. Andererseits klärte sie Ausbildungsbetriebe über das rechtliche Umfeld auf und setzte sich dafür ein, die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Geflüchteten zu verbessern. Fachleute der IHK führten zahlreiche Gespräche mit Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung und initiierten den Austausch zwischen Politik und Unternehmen. Diese Maßnahmen trugen zu einer positiven Entwicklung der Rahmenbedingungen bei.



ANNA ROMMEL
Koordinatorin Fachkräftesicherung bei der IHK Schwaben, Augsburg
anna.rommel@schwaben.ihk.de

Junge Menschen mit Fluchthintergrund zählen somit zu einer festen Zielgruppe, die die IHK Schwaben für eine duale Ausbildung in bayerisch-schwäbischen Unternehmen gewinnen will. Rund fünf Prozent aller eingetragenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsregister der IHK Schwaben entfallen heute auf junge Menschen mit Fluchthintergrund. Dies lässt sich unter anderem auf die hohe Zahl von Vermittlungsgesprächen zurückführen. Neben den Schulen werden auch von anderen Akteuren wie beispielsweise Bildungsträgern, Jugendhilfeeinrichtungen oder Asylsozialberatungen junge Menschen mit Fluchthintergrund zur Ausbildungsplatzsuche an die IHK Schwaben verwiesen. Viele der Jugendlichen melden sich zudem aus Eigeninitiative und bitten um Beratungsgespräche. Deshalb bietet die IHK seit Jahren ein Mal pro Woche Infonachmittage für Geflüchtete an. An diesen Terminen können sich Ausbildungsinteressierte ohne Voranmeldung individuell zur dualen Ausbildung beraten lassen. Dieses persönliche Gespräch ist in der Regel der erste Schritt zur Vermittlung in Praktika und Ausbildung. Junge Menschen mit Fluchthintergrund werden in bestimmten Branchen und Berufen besonders häufig ausgebildet. Dabei handelt es sich vorrangig um zweijährige Ausbildungsberufe in

den Branchen Gastronomie, Logistik und Handel. Aber auch in der metallverarbeitenden Industrie ist diese Zielgruppe gefragt. Die zweijährigen Berufe haben den Vorteil, dass sie auch für Auszubildende mit sprachlichem und schulischem Förderbedarf zu meistern sind. Manche Jugendliche haben in ihren Heimatländern nur kurz oder gar nicht die Schule besucht. Um jedoch den Blick der Jugendlichen nicht nur auf wenige Ausbildungsberufe zu verengen, ist eine differenzierte Berufsorientierung äußerst wichtig. Denn die meisten Ausbildungsberufe in Deutschland sind den Geflüchteten nicht bekannt. Durch Betriebsbesuche, Besuche von Ausbildungsmessen oder den Klassenbesuch von »Azubi-Scouts« (Auszubildende mit Fluchthintergrund, die von ihrer Ausbildung berichten) lässt sich die Zielgruppe auch für Berufe jenseits der ihnen bekannten begeistern. Auch Praktika sind ein essenzieller Bestandteil dieses Berufsorientierungsprozesses, da die Jugendlichen oftmals ein Bild von einem Beruf haben, das nicht der Realität entspricht. Durch gute Aufklärung und eigene Erfahrung vorab lassen sich Ausbildungsabbrüche aufgrund enttäuschter Erwartungen reduzieren. Zur Einschätzung der Kompetenzen der Geflüchteten wird der onlinebasierte

Kompetenzcheck check.work (<https://check.work>) genutzt. Er dient einerseits dazu, allgemeine Fähigkeiten wie logisches Denken oder Sprachkenntnisse einzuordnen, andererseits kann er berufliche Kompetenzen erfassen, die im Heimatland erworben wurden.

Zentrale Herausforderungen und Lösungsansätze

Die größte Herausforderung für die Unternehmen liegt nach wie vor in den bürokratischen Hürden, die bei der Einstellung junger Menschen mit Fluchthintergrund zu bewältigen sind. Die IHK Schwaben versucht, hierbei bestmöglich zu unterstützen. Sie stellt bei der Eintragung des Ausbildungsvertrags sicher, dass die Unternehmen nur Auszubildende einstellen, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus eine Arbeits- oder Ausbildungserlaubnis haben. Ist dies nicht der Fall, unterstützt ein sogenannter Integrationsberater bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis und berät zu notwendigen Maßnahmen wie z. B. möglichen Wegen der Identitätsklärung. Dieser Prozess kann mitunter mehrere Monate dauern und endet nicht immer erfolgreich mit einer Ausbildungserlaubnis. Dies führt häufig zu Frust bei den Ausbildungsbetrieben. Im Jahr 2019 entwickelte die IHK Schwaben bei der Unterstützung afghanischer Geflüchteter ein außergewöhnliches Engagement. Da diesen Geflüchteten damals aufgrund ihres Herkunftslandes und Aufenthaltsstatus keine Arbeitserlaubnis erteilt worden war, stand die IHK Schwaben beratend bei der Beantragung eines Arbeitsvisums zur Seite. Die afghanischen Jugendlichen, die keine Aussicht auf Asyl hatten, reisten freiwillig für kurze Zeit in einen Drittstaat aus, in diesem Fall nach Indien, um dort in der deutschen Botschaft ein Visum zum Zweck der Ausbildung zu beantragen. Der Weg ist aufwändig, mit hohen Kosten für Flug und Aufenthalt verbunden und bedarf umfangreicher Vorbereitung. Im Ergebnis ist er aber effektiv, da er zu einem

Aufenthaltsstatus führt, der Betrieben und Auszubildenden Planungssicherheit verschafft. Die Jugendlichen sind dann im Sinne des Aufenthaltsrechts keine Geflüchteten mehr, sondern angehende Fachkräfte aus einem Drittstaat. Eine weitere Herausforderung ist die Sprachförderung. Die IHK Schwaben berät zu Nachhilfeangeboten, die junge Geflüchtete von Beginn an ausbildungsbegleitend wahrnehmen sollten.

Engmaschige Betreuung – wichtige Stellschraube für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf

Die IHK Schwaben beschäftigt einen Integrationsberater, der als Vertrauensperson die Jugendlichen von der Ausbildungssuche bis zum Abschluss der Ausbildung begleitet und bei Sorgen und Problemen kontaktiert werden kann. Da dieser Berater selbst einen Fluchthintergrund hat, ist die Vertrauensbasis meist sehr schnell hergestellt: Die jungen Geflüchteten fühlen sich von ihm verstanden. Er steht in vielen Fragen beratend zur Seite, auch kulturell bedingte Missverständnisse können mit seiner Unterstützung aufgeklärt werden. Eine weitere Aufgabe des Integrationsberaters ist es, die Unternehmen zu allen Fragen rund um den Aufenthaltsstatus ihrer Auszubildenden aufzuklären. So muss z. B. rechtzeitig vor Abschluss der Ausbildung die Arbeitserlaubnis verlängert werden, da diese in der Regel mit Ausbildungsende erlischt. Viele Unternehmen hatten das Problem, dass sie die jungen Menschen nach der Ausbildung für einige Zeit nicht mehr beschäftigen konnten, bis die neue Arbeitserlaubnis erteilt war. Der enge Austausch zwischen Auszubildenden, Berufsschullehrkräften und Auszubildenden trägt wesentlich zu einer erfolgreichen Ausbildung bei. Auf diese Weise können die Gründe für Probleme in Betrieb und Berufsschule frühzeitig identifiziert und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Je intensiver dieser Austausch, desto geringer ist die

Wahrscheinlichkeit von Ausbildungsabbrüchen. Auch hier unterstützt der Integrationsberater und vermittelt bei Bedarf zwischen den Beteiligten.

Weiterer Handlungsbedarf

Junge Menschen mit Fluchthintergrund werden künftig eine wichtige Zielgruppe sein, um dem Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken. Voraussetzung ist ein zielgruppenorientiertes Beratungs- und Praktikumsangebot, um sie für die Vielfalt der deutschen Berufsbilder zu begeistern. Dieses wird durch umfassende, zielgruppenspezifische Berufsorientierungsangebote der IHK Schwaben gewährleistet.

Um die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu fördern, müssen jedoch auf politischer Ebene die Weichen so gestellt werden, dass Unternehmen möglichst unbürokratisch junge Geflüchtete ausbilden und anschließend auch rechtssicher beschäftigen können. Das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz weist hier in die richtige Richtung, gleichwohl gibt es in der Praxis an der ein oder anderen Stelle noch Nachbesserungsbedarf. Zwar können Arbeitgeber beispielsweise bestätigen, dass die Deutschkenntnisse für die Beschäftigung in ihrem Betrieb ausreichend sind. Trotzdem setzen die Botschaften bislang häufig das gesetzlich vorgeschriebene Sprachniveau B1 für die Visumserteilung voraus, obwohl § 16 a Abs. 3 Satz 2 Aufenthaltsgesetz die Bestätigung eines ausreichenden Sprachniveaus unterhalb B1 durch den Ausbildungsbetrieb als Ausnahme explizit anerkennt. Des Weiteren sind schnelle, unkomplizierte und transparente Verfahren wichtig, um Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Besonders die Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse sind mit sehr hohen Kosten für ausländische Fachkräfte verbunden. Nur wenn die politischen Rahmenbedingungen gegeben sind, können deutsche Arbeitgeber im Wettbewerb um internationale Fachkräfte konkurrieren. ◀