

neue

E 50668

spezial 2 • Dezember 2016

# caritas

s p e z i a l

POLITIK • PRAXIS • FORSCHUNG

Personalstrategie

Rechtslage

Qualifizierungswege

Förder- und Praxistipps

Caritas-Projekte für  
Pflege und Job-Mentoren

Praxisleitfaden

## Caritas als Arbeitgeber für Flüchtlinge



## Vorwort

Caritas will Perspektiven schaffen für Geflüchtete Hans Jörg Millies	3
---	---

## Grundsätzliches zur Beschäftigung von Flüchtlingen

Wo steht die Caritas und wo will sie hin? Peter Franz Lenninger	4
Jung und motiviert, aber noch nicht fit genug Carola Burkert	6
Wer darf wann, was und wo arbeiten? Ulrich Schneider	8
Die Vorteile und die Vorbehalte prüfen Norbert Grehl-Schmitt	12
Diversity-Management – ein Gebot der Stunde Christina Busch	15

## Tipps und Angebote für die Praxis

Mögliche Finanzspritzen und nützliche Türöffner Ewald Wietschorke	17
Die Sprachkenntnisse sind das A und O Gregor Hülpüsch	19
Nur wer etwas wagt, kann auch gewinnen Andrea Müller de Merino	22
Informationen stehen zum Abruf bereit Gregor Hülpüsch und Marco Lohn	25

## DCV-Projekte zur Förderung der Anstellung von Flüchtlingen

Pflege: Schnell drin – aber auf Dauer am richtigen Platz? Lucia Eitenbichler	28
Job-Mentoren begleiten Flüchtlinge und Arbeitgeber Leonie Bronner	31

## Impressum

34

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Titelfoto:  
Leyagat Musafari arbeitet als einer von vier afghanischen  
Flüchtlingen im Dammer Altenheim Maria-Rast.

# Caritas will Perspektiven schaffen für Geflüchtete

LIEBE LESERINNEN UND LESER, die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in Deutschland fordert die Caritas in ihren unterschiedlichen Rollen. Als Dienstleisterin hat sie in den vergangenen Monaten mit ihren Angeboten erheblich dazu beigetragen, dass Menschen aus Krisengebieten in unserem Land gut aufgenommen wurden. Nun gilt es, diese Menschen für eine bestimmte Zeit oder dauerhaft in das Leben in Deutschland zu integrieren. Dies fordert auch die Caritas als Dienstgeberin. Wir laden Sie ein, sich mit dieser Rolle auseinanderzusetzen und die Caritas als Arbeitgeberin für Flüchtlinge in Einrichtungen und Diensten zu entdecken.

Jeder einzelne Dienstgeber der Caritas hat Einfluss darauf, ob es gelingt, Perspektiven im Arbeits- und Berufsleben aufzuzeigen. In der Praxis zeigt sich, dass Dienstgeber Qualifizierungs- und Anstellungsverhältnisse auf unterschiedlichen fachlichen und sprachlichen Niveaus für Flüchtlinge anbieten können. Im Spannungsfeld des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Migration ist es personalpolitisch wichtig, flexibel und kreativ zu sein. Bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens geht es darum, berufliche Orientierung und Qualifizierungen anzubieten sowie nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Als Dienstgeberin kann die Caritas damit sowohl Chancen für den eigenen Arbeitsmarkt nutzen als auch Perspektiven für nach Deutschland gekommene Menschen aufzeigen.

Dieses Heft ist in Zusammenarbeit mit verschiedenen Expert(inn)en der Arbeitsmarktintegration von Migrant(inn)en und Flüchtlingen entstanden. In der Vorbereitung wurde erneut deutlich, dass die Caritas in der Rolle als Dienst-

leisterin, unter anderem über ihre Fachdienste, ein vielfältiges Wissen zu entscheidenden Themen der Qualifizierung und Einstellung von Flüchtlingen besitzt. Ziel muss es sein, dieses Wissen für Einrichtungsleitungen nutzbar zu machen, damit diese genügend Informationen und Unterstützung haben, um bestehende Hürden bei der Anstellung, wie fehlende Sprachkenntnisse und unzureichende Qualifikation sowie rechtliche Unklarheiten, zu überwinden. Wir möchten Sie mit dieser „neue caritas spezial“-Ausgabe anregen, sich mit der Qualifizierung und Einstellung von zu uns gekommenen Menschen auseinanderzusetzen.



**Hans Jörg Millies**

Finanz- und Personalvorstand  
des Deutschen Caritasverbandes,  
Freiburg  
E-Mail: joerg.millies@caritas.de

*„Zum Gelingen brauchen wir  
den Austausch zu Erfahrungen  
und Hemmschwellen“*

Wir brauchen den Austausch. Lassen Sie auch andere von Ihren Erfahrungen profitieren! Sie haben Ideen, sehen Potenziale oder möchten sich zu dem Thema weiter beraten lassen? Dann finden Sie in diesem Heft auch Hinweise zu internen und externen Akteuren, welche Sie individuell unterstützen können.

Im Sinne der Jahreskampagne 2017 „Zusammen sind wir Heimat“ laden wir Sie mit dieser Ausgabe herzlich ein, sich für die Qualifizierung und Anstellung von Flüchtlingen starkzumachen.

**Hans Jörg Millies**

# Wo steht die Caritas und wo will sie hin?

*Die Beschäftigung von Flüchtlingen erfordert eine neue Strategie in der Personalpolitik. Die Herausforderung kann langfristig zu einer Win-win-Situation führen.*

Peter Franz Lenninger

IM JAHR 2015 betrug die Zuwanderung von Asylsuchenden nach Deutschland rund 890.000 Personen. Es wird geschätzt, dass sich bis zum Ende des Jahres 2016 die Neuzuwanderung von schutzsuchenden Menschen – abhängig von der Entwicklung der politischen Rahmenbedingungen – zwischen 300.000 und 400.000 bewegen wird. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, dass die Zahl der erwerbsfähigen Flüchtlinge mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang bis zum Jahresende um etwa 160.000 Personen steigt. Langfristig werde die Zahl bei 700.000 liegen, wobei hier auch Menschen Berücksichtigung finden, die bereits vor 2015 eingereist sind. Ebenso zeigt sich in der Studie, dass rund 70 Prozent der arbeitssuchenden Flüchtlinge und rund ein Drittel der Beschäftigten aus Asylherkunftsländern keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.<sup>1</sup> Auch wenn es sich aufgrund des verzögerten Arbeitsmarkteintritts um ein vorläufiges Ergebnis handelt, dürfte deutlich geworden sein, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen vor großen Herausforderungen steht, zumal unser Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitsplätze für Menschen mit geringer Qualifikation anbietet.<sup>2</sup>

Wie viele Unternehmen bieten auch Caritasunternehmen Berufsinformation, Qualifizierung und Arbeitsplätze für geflüchtete Menschen. Die anstehende Herausforderung im Sinne der Fragestellung „Wo steht die Caritas und wo will sie hin?“ wird aber sein, einerseits das

soziale Dienstleistungsangebot der Caritas für Flüchtlinge noch stärker arbeitsmarktpolitisch zu profilieren und auch mit dem Arbeitsmarkt der Caritas zu vernetzen sowie andererseits die vorhandenen Aktivitäten im Bereich Personalarbeit im Sinne strategischer Personalpolitik auszurichten. Ersteres würde beispielsweise bedeuten, das Dienstleistungsangebot der Migrationsdienste sowie der Sprach- und Integrationskurse noch deutlicher als bisher auf Bildungsberatung, Berufsorientierung und Arbeitsmarktberatung zu fokussieren und mit sozialberuflichen Bildungsträgern und Caritasunternehmen zu kooperieren.<sup>3</sup>

## Strategisch orientierte Personalpolitik

Zweiteres setzt eine strategisch orientierte Personalpolitik voraus, die sich an den Wertorientierungen und Leitbildern der verbandlichen Caritas orientiert und die unterschiedlichen Handlungsfelder von Personalpolitik in einem systemischen Ansatz verknüpft. Mit den „Empfehlungen zur Personalpolitik im Deutschen Caritasverband“<sup>4</sup> liegt ein personalpolitischer Orientierungsrahmen vor, der das Anforderungsprofil caritasspezifischer Personalpolitik in den einzelnen Handlungsfeldern formuliert und sowohl die personalpolitischen Erfordernisse als auch die gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Relevanz erläutert. Diesen Rahmen gilt es zielgruppenspezifisch für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt der Caritas zu konkretisieren:

- Für den Bereich der Personalplanung ist es zweckmäßig, eine anzustrebende interkulturelle Öffnung von Angeboten und Organisationsformen auch beim Personaleinsatz und den stellenbezogenen Anforderungsprofilen zu berücksichtigen.
- Personalentwicklung wiederum leistet dann einen Beitrag, wenn es gelingt, die interkulturelle Kompetenz der vorhandenen Mitarbeiter(innen) zu fördern und zweisprachige Mitarbeiter(innen) mit ihren sprachlichen Kompetenzen gezielt für Clearing- und Kommunikationsaufgaben zu schulen. Mitarbeiter(innen) mit Fluchterfahrung benötigen fachsprachliche und fachliche Qualifizierung am Arbeitsplatz sowie arbeitsplatzbezogen. Dies kann durch Mentorenprogramme oder gezieltes Coaching in der Einarbeitungsphase sinnvoll ergänzt werden.
- Im Handlungsfeld Personalgewinnung besteht Bedarf, die Instrumente des Personalmarketings zielgruppenspezifisch weiterzuentwickeln, um über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Caritas angemessen und bedarfsorientiert zu informieren (zum Beispiel Jobmessen, Onlineangebote, Informationsangebote für Interessent(inn)en, Multiplikator(inn)en und andere). Interkulturelle Kompetenzen sollten verstärkt bei Stellenausschreibungen und im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Voraussetzung für den Erfolg dieser Maßnahmen ist

freilich auch die gezielte Anstellung andersgläubiger Mitarbeiter(innen) auf der Grundlage und in Weiterentwicklung der Grundordnung.<sup>5</sup>

- Eng verbunden mit Personalgewinnung ist das Handlungsfeld Ausbildung und Qualifizierung. Qualifizierung beginnt bereits bei dem spezifischen Angebot an freiwilligen Praktika, Stellen im Rahmen von Freiwilligendiensten und gezielten Praktika zur beruflichen Orientierung von Flüchtlingen. Im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe besteht Entwicklungsbedarf bei Angeboten zur Ausbildungsvorbereitung, Modularisierung der Ausbildungsgänge und Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, Anerkennung formal, non-formal sowie informell erworbener Kompetenzen und die verstärkte Ausbildung in Verbänden. Beschäftigungspolitik als Handlungsfeld caritas-spezifischer Personalpolitik schließlich verweist auf die arbeitsmarktpolitische Verantwortung der Caritas insbesondere durch Beschäftigung und Qualifizierung für arbeitsmarktbenachteiligte und langzeitarbeitslose Menschen. Im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen bedeutet dies, arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die neu geschaffenen Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge qualifizierend einzusetzen und gezielt Übergangsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt der Caritas vorzusehen.

Sozialwirtschaftliche Unternehmen wie der Sektor personenbezogener sozialer Dienstleistungen insgesamt haben einen steigenden Personalbedarf, und in vielen Regionen herrscht inzwischen Fachkräftemangel. Es ist also nicht verwunderlich, dass wieder einmal hohe Erwartungen in die Integrationsfähigkeit dieses Arbeitsmarktsegmentes gesetzt werden. Die Herausforderung besteht nun darin, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Verantwortung vor dem Hintergrund von Personalengpässen mit fachlich anerkannten Qualifikations- und Qualitätsstandards in Einklang zu bringen.

## Bedarf und Angebote im Verband

Die Arbeitsstelle Personalpolitik und berufliche Bildung arbeitet zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt der Caritas“. Die Tätigkeit ist an der Maßnahme „Förderung der Ausbildung und Anstellung von Flüchtlingen im Verband“ ausgerichtet, welche in den strategischen Zielen des DCV-Vorstandes 2016–2017 verankert ist. Hierzu werden Angebote für Caritas-Dienstgeber erarbeitet. Neben dem nun vorliegenden neue caritas spezial wurden seit 2015 zwei Fachtage zum Thema „Caritas als Arbeitgeber für Flüchtlinge“ veranstaltet. Auf Basis einer Online-Umfrage zum Unterstützungsbedarf der Dienstgeber bei der Qualifizierung und Anstellung von Flüchtlingen, welche im Herbst 2016 stattfand, wurden weitere innerverbandliche Bedarfe erörtert. Auch in Zusammenarbeit mit internen und externen Fachdiensten und Institutionen werden für 2017 weitere Angebote für Dienstgeber der Caritas konzipiert. Gerne können Sie sich hier mit Themenvorschlägen an die Arbeitsstelle wenden.

Judith Arenz

Referentin Arbeitsstelle Personalpolitik und berufliche Bildung, DCV, Freiburg

E-Mail: judith.arenz@caritas.de

Für die verbandliche Caritas besteht in der Annahme und Gestaltung dieser Herausforderung eine große Chance. Sie folgt damit ihrem Selbstverständnis und berücksichtigt in ihrer Arbeit den gesellschaftlichen Wandel, wenn man bedenkt, dass bereits heute etwa 20 Prozent der Wohnbevölkerung Deutschlands einen Migrationshintergrund haben.<sup>6</sup>

Bezogen auf den zweiten Teil der Ausgangsfrage: „Wo will die Caritas hin?“ sind als mögliche nächste Schritte folgende Aktivitäten denkbar:

- die Entwicklung von Materialien, Praxisleitfäden und einer Onlineplattform zur Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen auf der Basis vorliegender Untersuchungen, Fördermöglichkeiten sowie verbandlicher und außerverbandlicher Konzepte und Good-Practice-Beispiele;
- die Erarbeitung personalpolitischer Empfehlungen zur Integration von Flüchtlingen in den einzelnen Handlungsfeldern einschließlich entsprechender Umsetzungsvorschläge;
- die Weiterentwicklung der personalpolitischen Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes hinsichtlich der Querschnittsaufgabe eines „Diversity-Managements“ als Umgang mit Vielfalt

in der Personalarbeit unter Berücksichtigung der Ziele, Inhalte und Organisationsformen innerverbandlicher Umsetzung.

### Anmerkungen

1. Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland. Aktueller Bericht, IAB 19/2016.
2. Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte. IAB Kurzbericht 11/2014.
3. Zum Beispiel durch Beteiligung am Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und seiner Landesnetzwerke u. a.
4. DEUTSCHER CARITASVERBAND, ZENTRALRATSAUSSCHUSS „SOZIALE BERUFE UND PERSONALENTWICKLUNG“ (Hrsg.): Empfehlungen zur Personalpolitik im Deutschen Caritasverband. Freiburg, 2005.
5. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.
6. Vgl. Mikrozensus – Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Statistisches Bundesamt, 2014.



**Prof. Dr. Peter Franz Lenninger**

Soziale Arbeit, Sozialpolitik, Bildungs- und Sozialplanung, Kath. Stiftungsfachhochschule München  
E-Mail: peter.lenninger@ksfh.de

# Jung und motiviert, aber noch nicht fit genug

*Menschen mit geringerem Bildungsniveau und mangelnden Sprachkenntnissen brauchen gezielte Qualifikationsmaßnahmen, um nicht auf Dauer als Hilfskraft zu enden.*

Carola Burkert

DER ZUGANG VON Geflüchteten zu Ausbildung und Beschäftigung spielt eine wesentliche Rolle bei der Integration im Ankunftsland. Für den Integrationserfolg sind die ersten Jahre entscheidend: Je früher die Weichenstellung für diese Integration erfolgt, desto besser gelingt sie. Eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt dient der Sicherung des Lebensunterhalts, ermöglicht eine eigenständige Lebensplanung und erhöht die Akzeptanz von Geflüchteten in der Aufnahmegesellschaft.

Die Integration der Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist in der Regel ein langfristiger Prozess. Die Erwartung, dass die Geflüchteten aufgrund der vielen offenen Stellen schnell eine Arbeit finden, ist ebenso unrealistisch wie die Vorstellung, dass sie kurzfristig die Fachkräfteengpässe abmildern.

**Die Mehrheit der Asylsuchenden ist in den bildungs- und ausbildungsrelevanten Altersgruppen – somit kommt der schulischen und beruflichen Bildung eine zentrale Rolle bei der Integration zu** Rund zwei Drittel der Geflüchteten sind Männer, und im erwerbsfähigen Alter sind knapp 80 Prozent aller Geflüchteten. 80 Prozent sind unter 35 Jahre und circa zwei Drittel sind unter 30 Jahre alt. Die Geflüchteten sind also überproportional jung und somit im bildungs- und ausbildungsrelevanten Alter. Allerdings weisen geflüchtete Frauen und Männer unterschiedliche Altersstrukturen auf: Bei den Männern sind rund die Hälfte im ausbil-

dungsfähigen Alter (16 bis unter 30 Jahre), während dieser Anteil bei den Frauen lediglich 30 Prozent beträgt. Bei den unter 16-Jährigen ist der weibliche Anteil mit knapp 40 Prozent doppelt so hoch wie der männliche mit 20 Prozent.

## **Das zukünftige Qualifikationsniveau der Flüchtlinge hängt wesentlich vom Spracherwerb und von Bildungs-/Ausbildungsinvestitionen ab**

Im Hinblick auf die schulischen und beruflichen Qualifikationen liegen erste repräsentative Befragungsergebnisse über das Bildungs- und Qualifikationsniveau vor (Brücker et al. 2016a). Es zeichnet sich ab, dass das durchschnittliche Bildungsniveau der Flüchtlinge geringer ist als das der deutschen Bevölkerung und anderer Migrantengruppen. Allerdings bestehen im Detail erhebliche Unterschiede, da die Gruppe der Geflüchteten mit Blick auf die Bildungssysteme und Arbeitsmärkte der Herkunftsländer sehr heterogen ist.

Nach einer vom BAMF vorgelegten Studie (beruhend auf freiwilligen Selbstauskünften, somit nicht repräsentativ) haben 18 Prozent im Herkunftsland eine Hochschule, 21 Prozent ein Gymnasium, 32 Prozent Sekundarschulen, 23 Prozent Grundschulen und 8 Prozent keine Schule besucht (Rich 2016). Die Ergebnisse zeigen lediglich den Besuch der Bildungseinrichtungen auf und lassen keine Schlussfolgerungen über Bildungsabschlüsse zu. Durch Krieg ist der Zugang zu Bildungseinrichtungen in einigen Ländern bereits seit vielen Jahren eingeschränkt oder

durch lang andauernde Flucht oder ein Leben in Flüchtlingslagern sogar unmöglich (Brücker et al. 2016b). Insgesamt zeigen die Geflüchteten jedoch eine hohe Bildungsaspiration.

Der Anteil der Personen mit Berufs- und Bildungsabschlüssen ist gering (Brücker et al. 2016a). Bei der beruflichen Qualifikation gibt es Hinweise, dass die vorhandenen Qualifikationen erheblich unter dem Anforderungsniveau einer qualifizierten Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegen. Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und des häufig nicht vorhandenen formalen Berufsabschlusses gehen Geflüchtete oft Beschäftigungen nach, die in der Regel geringe (formale) Qualifikationen voraussetzen. So übten im März 2016 44 Prozent der Geflüchteten aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern eine Tätigkeit auf Helferniveau aus (Deutsche: 13 Prozent), 44 Prozent eine Tätigkeit als Fachkraft/Spezialist (Deutsche: 73 Prozent) und 12 Prozent (Deutsche: 14 Prozent) als Experte.

Noch deutlicher sind die Unterschiede bei Arbeitslosen: Hier suchen drei Fünftel der Arbeitslosen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern eine Tätigkeit auf Helferniveau, während bei Deutschen der Anteil 40 Prozent beträgt. Bei der Einordnung des beruflichen Bildungsniveaus ist erstens zu berücksichtigen, dass häufig der nicht vorhandene formale Abschluss eine Hürde auf dem Weg in den Arbeitsmarkt darstellt, obwohl die Personen gegebenenfalls non-formale und informelle erworbene Kompetenzen haben, welche

aber nicht sichtbar und daher auch nicht verwertbar auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind. Das in Deutschland zertifizierte Berufsbildungssystem ist in den Asylherkunftsländern nicht verbreitet. Zweitens können im Ausland erworbene Qualifikationen formal zwar vorhanden sein, aber aufgrund fehlender Anerkennung beziehungsweise festgestellter Gleichwertigkeit kann diese Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht adäquat verwertet werden. Drittens ist die junge Altersstruktur der Geflüchteten zu berücksichtigen, denn viele sind im Schul- und Ausbildungsalter und haben somit ihren Bildungserwerb noch nicht abgeschlossen.

Das schulische und berufliche Bildungsniveau der Geflüchteten ist noch erheblich zu steigern. Umfang, Geschwindigkeit und Qualität dieses Anstiegs hängen von zahlreichen Faktoren, unter anderem auch von den Investitionen und den Zugangschancen zu Spracherwerb, Schulbildung, beruflicher Ausbildung, Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Anerkennungsverfahren und Hochschulbildung der Geflüchteten, ab.

**Die Herausforderung ist nun, Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen, die ohne konkrete Beschäftigungsperspektive zugewandert sind**

In einem ersten Schritt sind die Asylverfahrensdauern zu verkürzen, damit eine Rechtssicherheit sowohl für die Geflüchteten als auch für die potenziellen Arbeitgeber gegeben ist. Zweitens kann ein schneller und qualitätsgesicherter Zugang der Geflüchteten zu den Integrationsangeboten (Sprachkursträger, Unterstützungsstrukturen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter etc.) einen wichtigen Beitrag für den Integrationserfolg leisten. In den Ankunftszentren werden daher Antragsteller über die Teilnahme an Integrationskursen und über Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs informiert. Eine große Hürde für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind fehlende beziehungsweise mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse. Daher sind drittens ausreichend Sprachangebote sicherzustellen und so zu gestalten, dass sie

die Heterogenität der Geflüchteten (zum Beispiel Lernvoraussetzungen, angepasste Lernzeiten für Personen in Ausbildung und Beschäftigung etc.) berücksichtigen. Allerdings ist der Zugang zu Integrationskursen und somit zum Spracherwerb abhängig vom jeweiligen Status. Asylbewerber und andere Personengruppen mit jeweils guter Bleibeperspektive können im Rahmen von verfügbaren Kursplätzen zu Integrationskursen zugelassen werden.

Eine gute Bleibeperspektive haben Geflüchtete, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von mindestens 50 Prozent kommen. Momentan gilt dies somit für Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien. Diese Herkunftsländer mit guter Bleibeperspektive gehören zum Cluster A im Asylverfahren. Seit Sommer 2015 kommen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Asylverfahren sogenannte Clusterverfahren zur Anwendung, um die Verfahrensdauer für bestimmte Gruppen zu verkürzen. Zuordnungskriterien sind das Herkunftsland, die zu erwartende Komplexität bei der Antragsbearbeitung sowie die Reiseroute. Cluster B sind Länder mit einer geringen Schutzquote, Cluster C beinhaltet komplexe Problemlagen und Cluster D sind die Dublin-Fälle zugeordnet. Diese Kategorisierung bewirkt einerseits für bestimmte Gruppen eine sehr begrüßenswerte schnelle Verfahrensdauer – sie ist aber andererseits auch relevant für den Zugang zu Integrationskursen (siehe oben) und für den Arbeitsmarkt. So haben Antragsteller aus sicheren Herkunftsländern keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Viertens ist eine frühzeitig ansetzende arbeitsmarktorientierte Beratung von Geflüchteten notwendig. Dabei sind die Kompetenzen von Flüchtlingen in einem mehrstufigen Verfahren frühzeitig zu erfassen, um individuelle Kompetenzprofile zu entwickeln oder zu vervollständigen. Ein Diskurs über Anerkennungskultur informell erworbener Qualifikationen ist notwendig, um auch non-formale Qualifikationen anzuerkennen.

Zu verdeutlichen ist die Nachhaltigkeit und Bedeutung von Qualifizierung und

Ausbildung – auch wenn kurzfristig der Helferjob aufgrund einer besseren Bezahlung attraktiver erscheint als die geringere Ausbildungsvergütung. Bei Geringqualifizierten sind Optionen zu einer berufs begleitenden Qualifizierung einschließlich eines Spracherwerbs aufzuzeigen. Besonders für diese Gruppe der unter 35-Jährigen sollten die Anstrengungen, eine duale Berufsausbildung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen, ausgeweitet werden. Auch dieses Ziel ist nur mittelfristig zu erreichen, da der Berufsausbildung ausbildungsvorbereitende Maßnahmen vorzuschalten sind. Den Geflüchteten sind starke Anreize zur eigenen Qualifizierung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu bieten – aber dafür sind auch die strukturellen und rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Und fünftens ist ein transparentes und koordiniertes Netzwerk der relevanten Akteure unerlässlich, um Doppelstrukturen und Brüche in der Ausbildungs- und Qualifizierungskette zu vermeiden.

**Literatur**

BRÜCKER, H.; ROTHER, N. et al. (2016a): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016.

BRÜCKER, H.; KUNERT, A. et al. (2016b): Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht 9/2016.

RICH, A.-K.: Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. BAMF-Kurzanalyse 3/2016.

WORBS, S.; BUND, E.: Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierungen. BAMF-Kurzanalyse 1/2016.



**Dr. Carola Burkert**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg  
E-Mail: carola.burkert2@iab.de

# Wer darf wann, was und wo arbeiten?

*Je nach Aufenthaltsstatus haben geflüchtete Menschen sehr unterschiedliche Zugangsrechte zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Migrationsfachdienste und IvAF-Netzwerke vor Ort können hier mit ihrem Fachwissen als Ratgeber wertvolle Dienste leisten.*

Ulrich Schneider

BEI DER BESCHÄFTIGUNG von Geflüchteten sind nicht nur sprachliche oder kulturelle Hürden zu meistern. Ebenso wichtig ist es, sich vorher zu informieren und die ausländerrechtliche Situation der Bewerber(innen) zu beachten, damit die Einstellung reibungslos funktioniert. Das Ausländerrecht und ebenso die Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter sind komplex und ändern sich laufend. Die Caritas als potenzielle Dienstgeberin hat dabei den Vorteil, neben den regulären Beratungsangeboten für Arbeitgeber auf die verbandseigene Expertise im Migrationsbereich zurückgreifen zu können.

Im Folgenden werden einige ausländerrechtliche Grundinformationen gegeben und aufgezeigt, wie sich der Rechtsstatus auf Arbeitserlaubnis, Fördermöglichkeiten und Bleibeperspektive auswirkt. Weiter werden die Beratungsangebote, die zur Verfügung stehen, kurz beschrieben.

Bei der Einstellung von Geflüchteten stellen sich folgende Fragen für die Dienstgeber:

1. Darf der/die ausgewählte Bewerber(in) arbeiten? Muss eine Beschäftigungserlaubnis eingeholt werden? Wovon hängt deren Erteilung ab?

2. Kann die Einrichtung damit rechnen, dass der/die Geflüchtete auch langfristig in Deutschland bleiben kann, so dass sich Einarbeitungs- oder Ausbildungsaufwand lohnen?

3. Gibt es im Vorfeld der Einstellung, in der Einarbeitungszeit oder auch längerfristig beziehungsweise während einer

Berufsausbildung Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur, das Jobcenter oder von anderen Stellen für den eingestellten Flüchtling?

Diese Fragen lassen sich nur mit Kenntnis des Aufenthaltsstatus und einiger anderer Daten des Bewerbers oder der Bewerberin (zum Beispiel bisherige Aufenthaltsdauer, Herkunftsland) beantworten.

## Geflüchtete Menschen und ihr Aufenthaltsstatus

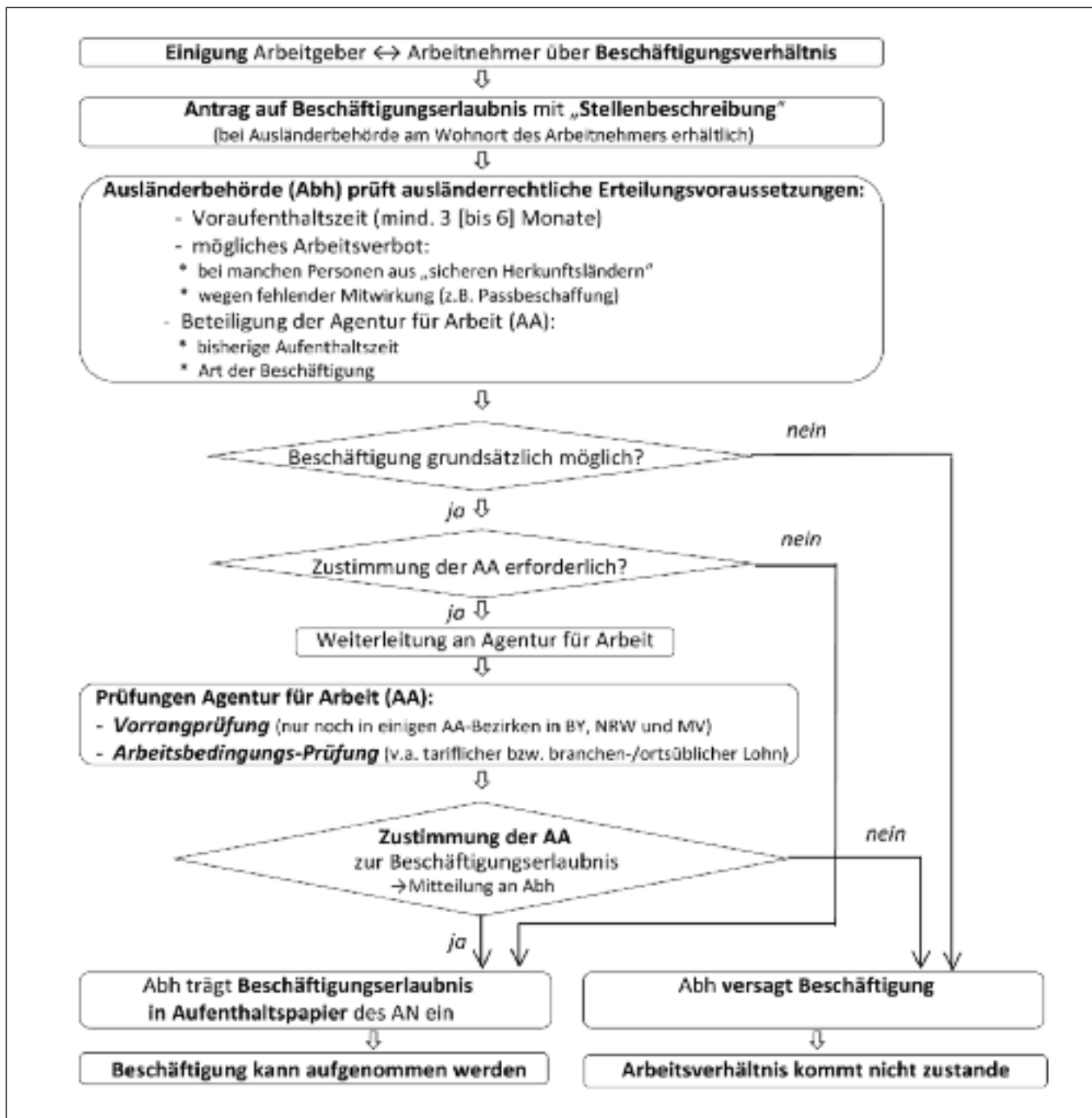
Zunächst ist festzuhalten, dass der umgangssprachliche Gebrauch des Begriffs „Flüchtling“ nicht mit der juristischen Definition gleichbedeutend ist und immer wieder zu Missverständnissen führt. Im allgemeinen Sprachgebrauch sind Flüchtlinge Menschen, die aus einer Notlage (zum Beispiel Verfolgung, Krieg, Hunger) ihre Heimat verlassen müssen, in der Hoffnung, in einer anderen Region oder einem anderen Land Schutz vor den Bedrohungen und bessere Lebensverhältnisse zu finden. Dieser weit gefasste Begriff kann Asylsuchende (-bewerber), anerkannte und aufgenommene Flüchtlinge, abgelehnte (ausreisepflichtige) Asylbewerber sowie sogenannte „Bleibeberechtigte“ umfassen. Letztere haben zwar im Asylverfahren keinen Schutzstatus erhalten, später jedoch aufgrund langjähriger Unmöglichkeit der Ausreise beziehungsweise Abschiebung und guter Integration ein Aufenthaltsrecht bekommen. Im Artikel bezeichne ich diese weit gefasste Gruppe von Menschen als „Geflüchtete“, in Abgrenzung zur juristischen Definition der „Flüchtlinge“.

Flüchtlinge im rechtlichen Sinn sind nur Personen, die im Rahmen eines Asylverfahrens einen Schutzstatus nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) erhalten haben. Das sind Menschen, denen in ihrem Herkunftsland Verfolgung droht „wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung“ und die sich dort nicht auf staatlichen Schutz verlassen können. Nicht alle Personen, die im Rahmen des Asylverfahrens einen Schutzstatus zugesprochen bekommen, gelten als Flüchtlinge in diesem Sinn. Tatsächlich gibt es vier verschiedene Anerkennungsniveaus: Die häufigsten sind die Flüchtlinge nach der GFK (siehe oben) und die subsidiär Schutzberechtigten (zum Beispiel aufgrund eines Bürgerkriegs) nach europäischem Recht. Je nach zugesprochenem Schutzstatus erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis mit unterschiedlicher Rechtsgrundlage.

Es gibt eine Vielzahl weiterer Aufenthaltserlaubnisse aus humanitären Gründen wie beispielsweise die oben erwähnten Bleibeberechtigten sowie die aus dem Ausland (ohne Asylverfahren) aufgenommenen Flüchtlinge (Kontingent- oder Resettlement-Flüchtlinge).

Stark eingeschränkt ist die rechtliche Situation der Asylsuchenden im Verfahren (diese haben in der ersten Zeit nach ihrer Einreise einen Ankunftsbescheid, später eine Aufenthaltsgestattung) und der abgelehnten Asylbewerber, die ausreisepflichtig (gegebenenfalls auch von Abschiebung bedroht) sind und nur eine sogenannte





Ablauf Arbeitserlaubnis-Verfahren für Asylbewerber im Verfahren (Aufenthaltsgestattung/Ankunftsnachweis) und abgelehnte Asylbewerber mit Duldung.

Duldung als Aufenthaltsnachweis haben. Für diese beiden Gruppen bestehen vor allem auch Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

Der aufenthaltsrechtliche Status (Bezeichnung und Rechtsgrundlage im Auf-

enthG) lässt sich aus dem Aufenthaltspapier entnehmen. Es ergeben sich daraus differierende Rechtsfolgen, zum Beispiel in Hinblick auf dauerhaftes Aufenthaltsrecht, Sprach- und Arbeitsförderung, Wohnsitzauflage, Sozialleistungen oder

Familiennachzug, die bei der Frage einer Einstellung jeweils zu prüfen sind.

### Zugang zum Arbeitsmarkt

Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis als Flüchtling oder aus einem anderen

humanitären Grund haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt, Asylbewerber und Geduldete hingegen nicht. Sie benötigen zur Arbeitsaufnahme eine Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde. Diese darf ihnen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts in Deutschland nicht erteilt werden beziehungsweise bei Asylbewerbern nicht, solange sie noch in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen. Das kann bis zu sechs Monate dauern.

Danach kann die Arbeitsaufnahme grundsätzlich erlaubt werden, in der Regel wird die Agentur für Arbeit beteiligt. Diese muss der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde zustimmen. Für die Zustimmung prüft die Arbeitsagentur erstens die Arbeitsbedingungen, das beinhaltet vor allem die Frage, ob tariflicher beziehungsweise branchen- und ortsüblicher Lohn bezahlt wird, und zweitens, ob bevorrechtigte Bewerber für das konkrete Stellenangebot zur Verfügung stehen. Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes am 6. August 2016 wird diese Vorrangprüfung jedoch nur noch in wenigen

Arbeitsagentur-Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit<sup>1</sup> und dort auch nur in den ersten 15 Aufenthaltsmonaten durchgeführt. Die Beteiligung der Arbeitsagentur ist nicht erforderlich bei der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis für eine Berufsausbildung, für bestimmte Arten von Praktika, Freiwilligendienste und im Hochqualifizierten-Bereich. Ebenso entfällt die Beteiligung der Arbeitsagentur nach vier Jahren Aufenthaltszeit in Deutschland.

Unabhängig von der Entscheidung der Arbeitsagentur muss die Ausländerbehörde die Beschäftigungserlaubnis versagen, wenn es sich um Asylbewerber oder Geduldete aus einem sogenannten „sicheren Herkunftsland“<sup>2</sup> handelt, die erst nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben. Das Gleiche gilt bei Geduldeten, denen vorgeworfen wird, ihre Abschiebung durch fehlende Mitwirkung (Passbeschaffung, Identitätsklärung) zu verhindern.

Zieht man also die Beschäftigung von Geflüchteten in Erwägung, muss der genaue Aufenthaltsstatus festgestellt und gegebenenfalls ein Arbeitserlaubnisverfah-

ren durchgeführt werden. Es ist sinnvoll, sich vorher bei den Caritas-eigenen Fachdiensten oder den Fachstellen vor Ort zu informieren, damit die Beschäftigungserlaubnis schnell und mit positivem Ergebnis erteilt wird. Der Ablauf des Verfahrens bei Asylsuchenden und Geduldeten ist im Schaubild dargestellt.

## Bleibeperspektive

Eine wesentliche Frage, die sich bei der Einstellung von Geflüchteten für den Arbeitgeber stellt, ist die nach der Aussicht auf einen längerfristigen Aufenthalt in Deutschland, die „Bleibeperspektive“, vor allem, wenn ein größerer Einarbeitungs-, Qualifizierungs- oder Ausbildungsaufwand betrieben werden soll. Diese Bleibeperspektive ist individuell sehr unterschiedlich. Bei Besitzern einer Aufenthaltserlaubnis als Flüchtling oder anderweitig Schutzberechtigter ist sie (rechtlich) gegeben. Bei Asylsuchenden lässt sie sich anhand der Anerkennungsquoten für das Herkunftsland abschätzen. Bei ihnen kann auch die Aufnahme einer Ausbildung eine Rolle spielen, da diese bei Ablehnung eines Schutzbedarfs zu einer Duldung führen kann. Durch das Integrationsgesetz wird der Aufenthalt während einer Berufsausbildung für abgelehnte Asylbewerber und für bislang Geduldete gesichert und spätestens mit der anschließenden Beschäftigung als Fachkraft ein Aufenthaltsrecht in Aussicht gestellt. Die Fachdienste vor Ort können dies bei entsprechender Information gut einschätzen.

Für Geduldete lässt sich generell sagen, dass sich durch Arbeitsaufnahme und daraus resultierende Unabhängigkeit von Sozialleistungen die Bleibeperspektive erheblich erhöht und sich ein sicherer Aufenthaltsstatus ergeben kann. Auch über diese verschiedenen Bleiberechtsregelungen können die Beratungsstellen umfassend informieren.

## Arbeits- und Ausbildungsförderung

Für die Arbeits- und Ausbildungsförderung von Asylsuchenden (mit Ankunfts-

## Statement

*„Aus der Erfahrung mit unseren Auszubildenden: Sehr motivierte Menschen, die mit hohem persönlichem Einsatz sich und ihrer Familie einen Platz und eine Zukunft in unserer Gesellschaft erarbeiten möchten, trotz widriger Umstände und teilweise traumatisierender Lebensereignisse. Dazu nehmen sie gerne unsere Unterstützung an.“*

### Wir bieten:

Ausbildung zum Schreinergehilfen im Schreinerbetrieb, Weißer-Rabe/Werkstatt am Westpark GmbH



### CV der Erzdiözese München und Freising, Weißer Rabe

Mechthild Laier, Leitung Organisation & Soziales  
E-Mail: mlaier@weisser-rabe.de

## Statement

*„Integration gelingt durch Arbeit, gerade auch und besonders in der Caritas!“*

### Unsere Maßnahme:

Ausbildung (Pflegefachkräfte, Pflegehelfer), FSJ/BFD, Anstellung in Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft



### Caritasverband Moers-Xanten

Henric Peeters, Geschäftsführer  
E-Mail: henric.peeters@caritas-moers-xanten.de

nachweis oder Aufenthaltsgestattung) und Geduldeten ist die Agentur für Arbeit zuständig, während für die anerkannten Flüchtlinge und andere Schutzberechtigte in der Regel das Jobcenter verantwortlich ist. Letzteren stehen mittlerweile fast ausnahmslos alle Fördermöglichkeiten des SGB II und SGB III offen.

Für Asylbewerber und Geduldete bestehen – trotz weiterer Öffnung durch das Integrationsgesetz – Zugangsbeschränkungen zu den Fördermaßnahmen wie etwa der Ausbildungsförderung des SGB III. Hier wird an manchen Stellen auf die sogenannte „Bleibewahrscheinlichkeit“<sup>3</sup> in Abhängigkeit vom Herkunftsland zurückgegriffen.

Die Bundesagentur für Arbeit und auch weitere Träger haben seit letztem Jahr spezielle Fördermaßnahmen für Geflüchtete konzipiert, die den Einstieg in Arbeit oder Ausbildung erleichtern und Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung und Deutschförderung beinhalten. Siehe dazu S.18 ff.

## Beratung und Vernetzung

Um das Arbeitsverhältnis erfolgreich zu gestalten, ist es sinnvoll, schon im Vorfeld auf das Fachwissen der Spezialist(innen) zurückzugreifen. Das gilt für rechtliche Fragen genauso wie für interkulturelle.

Dabei können die Personalverantwortlichen der Caritas auf viele interne Fachstellen zurückgreifen.

Flächendeckend gibt es als Regeleinrichtung die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und den Jugendmigrationsdienst (JMD), die in vielen Regionen von den Caritasverbänden angeboten werden. In zahlreichen weiteren Maßnahmen oder Projekten mit Migrations- beziehungsweise Flüchtlingsbezug, die von verschiedenen öffentlichen Trägern finanziert werden, arbeiten fachkompetente Mitarbeiter(innen). Die Diözesen stellen eigene Mittel für die Begleitung von Geflüchteten zur Verfügung. Bei den Projekten sind die sogenannten Bleiberechtsnetzwerke des ESF-IvAF-Programms<sup>4</sup> hervorzuheben. In bundesweit 41 Netzwerken arbeiten verschiedene Institutionen zusammen, um die Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung voranzubringen. In diesen Netzwerken sind drei Diözesan- und 22 Orts-Caritasverbände vertreten, die auch Eigenmittel zur Verfügung stellen.

Auf Landes- und Bundesebene stehen die Referent(inn)en der Flüchtlingsbeziehungsweise Migrationsreferate zur Verfügung. Ebenso kann man auf die Expertise der Arbeitsrechts- und Personalreferent(inn)en zurückgreifen. Als externe

Akteure sind die Arbeitsagenturen und Jobcenter zu nennen, die vielerorts spezielle Flüchtlings-Kompetenzteams eingerichtet haben, einstellungsbereite Arbeitgeber gut beraten und Probebeschäftigungen als sogenannte MAG-Maßnahme<sup>5</sup> unkompliziert ermöglichen. Regional unterschiedlich gibt es mittlerweile auf Gemeinde-, Kreis- und Landesebene zahlreiche weitere Angebote und Vernetzungsstellen.

Wenn die Einstellung und Einarbeitung gut verläuft, haben Dienstgeber der Caritas die Chance, hochmotivierte, verantwortungsbewusste und langjährige Mitarbeiter(innen) zu gewinnen!

### Anmerkungen

1. Die Vorrangprüfung wird noch in Mecklenburg-Vorpommern flächendeckend und einigen Agenturbezirken in Bayern und Nordrhein-Westfalen durchgeführt.
2. Sichere Herkunftsländer nach § 29a AsylG sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.
3. In der Verwaltungspraxis wird eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit angenommen bei Asylbewerbern aus Ländern mit einer Anerkennungsquote von über 50 Prozent: zurzeit die Länder Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien.
4. IvAF = Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen, Programm der ESF-Integrationsrichtlinie Bund 2014–2020.
5. MAG = „Maßnahme beim Arbeitgeber“, Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III.



### Ulrich Schneider

CV für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, Freiburg;  
Projekt „Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden“  
E-Mail: ulrich-schneider@caritas-bh.de

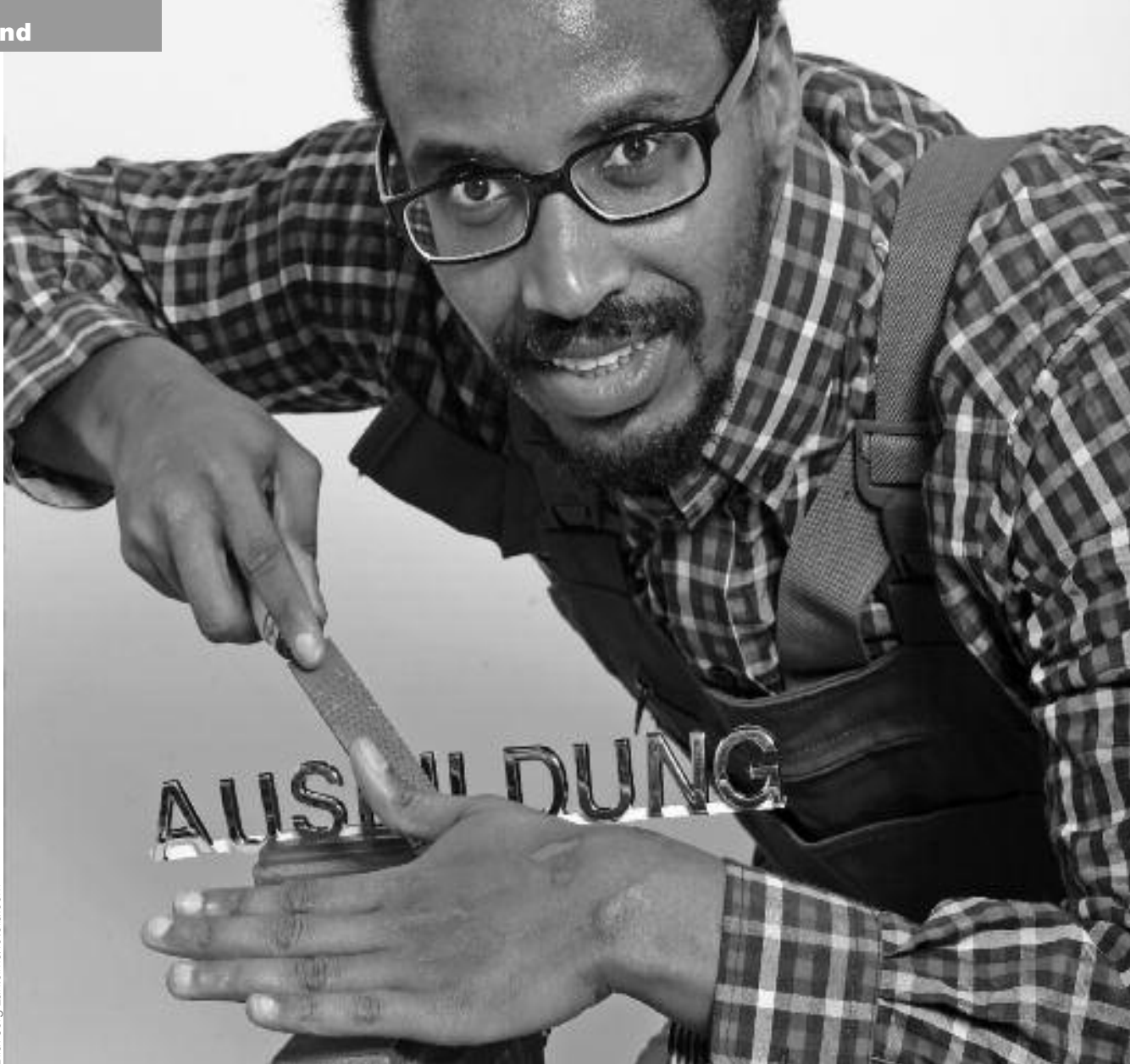


Bild: Jörg Lantelme/forclia.com

## Die Vorteile und die Vorbehalte prüfen

*Mit ihrer Expertise hat die Caritas einen idealen Hintergrund, um Geflüchteten Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Es braucht dazu aber auch einen langen Atem.*

**Norbert Grehl-Schmitt**

DIE INTEGRATION VON Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist mit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes in die Phase der konkreten Praxis übergelei-

tet worden. Die positiven Ansätze zur Aufenthaltssicherung bei Ausbildung<sup>1</sup> und das Aussetzen der Vorrangprüfung in 133 von 156 Agenturbezirken<sup>2</sup> müssen nun ausge-

füllt werden mit konkreten Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategien. Das wird nicht einfach sein, wurden doch anstelle funktionstüchtiger Fördersyste-

Die Caritas hat bereits viele Erfahrungen mit der Betreuung von Migranten am Arbeitsmarkt. Für die Beschäftigung von Geflüchteten braucht es hier manchmal nur noch einen Feinschliff.

me – dazu gehören die Vereinheitlichung der Rechtskreise ebenso wie ausreichend aufeinander abgestimmte Förderprogramme – Sanktionen gegen vermeintlich integrationsunwillige Flüchtlinge in den Vordergrund gestellt.<sup>3</sup> Auch der inflationäre Einsatz von Arbeitsgelegenheiten<sup>4</sup> wird Flüchtlinge eher vom Arbeitsmarkt fernhalten, als diesen für sie zu öffnen.

Für das Selbstverständnis der Caritas sind es aber vor allem der diskriminierende Ausschluss von Flüchtlingsgruppen aus Qualifizierungsangeboten oder aus der Berufsausbildungsförderung und Ähnlichem, denen es entgegenzuwirken gilt, indem wir auch diesen Menschen eine Chance bieten, ihr Leben in Würde gestalten zu können.

Was sind darüber hinaus die wesentlichen Beweggründe, die es für die Caritas interessant machen, Flüchtlinge auszubilden und zu beschäftigen?

## **Daueraufgabe: Teilhabe und Integration von Flüchtlingen**

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen wird eine dauerhafte und vor allem langfristig ausgerichtete Aufgabe sein. Angesichts einer hohen Zahl nicht erledigter Asylverfahren und einer gleichzeitig hohen Schutzquote<sup>5</sup> dürften sich die Integrationsquoten der Vergangenheit nicht deutlich verbessern lassen. Laut OECD dauert es nahezu 15 bis 20 Jahre, bis Flüchtlinge die Beschäftigungsquote von Inländern erreicht haben.<sup>6</sup> Je früher und intensiver wir uns also den Aufgaben stellen, umso geringer ist die Gefahr einer langjährigen Arbeitslosigkeit. Das allein sollte für die Caritas Ansporn genug sein.

## **Arbeitskräftebedarfe dauerhaft sichern**

Bereits heute fällt es manchen Fachbereichen der Caritas schwer, ihre offenen Stellen zu besetzen. Das betrifft nicht nur die Pflegeberufe, sondern wird zunehmend in allen Bereichen der sozialen Arbeit, im Projekt- und Wirtschaftsmanagement oder auch in der Verwaltung akut. Eine oftmals ungünstig hohe Altersstruktur<sup>7</sup> in den Ein-

richtungen der Caritas wird diese Lage alsbald verschärfen. Auch wenn es kaum belastbare Studien über die Qualifikationen der zu uns kommenden Flüchtlinge gibt, so lassen verschiedene Erhebungen den Schluss zu, dass das Bildungsniveau ausreicht, um mit den Anforderungsprofilen auch der Caritas Schritt halten zu können.<sup>8</sup>

## **Junge Flüchtlinge bieten Planungssicherheit**

2015 waren 81 Prozent der Asylsuchenden jünger als 35 Jahre, 29 Prozent zwischen 16 und 24 Jahren und 26 Prozent zwischen null und 15 Jahren. Gut zwei Drittel sind männlich. Auch die Zahl junger schutzberechtigter Flüchtlinge ist ähnlich hoch.<sup>9</sup> Dieses außerordentlich hohe Bildungspotenzial lässt (Aus-)Bildungsfragen in den Vordergrund rücken und schafft gleichzeitig im Kontext einer nachhaltigen Personalentwicklung Planungssicherheiten. Dabei sollte die Caritas auch die Entwicklung zukunftsweisender Konzepte (Seiteneinstiege in ein Studium, modulare und duale sowie assistierte Ausbildungsgänge usw.) in den Blick nehmen und hier gemeinsam mit Hochschulen, Betrieben und dem Personalmanagement progressive, den besonderen (Bildungs-)Bedarfen der Flüchtlinge gerecht werdende Wege gehen.

## **Die Marktvorteile der Caritas nutzen**

Soll ein Flüchtling eingestellt werden, stellen sich den Unternehmen viele Fragen wie etwa:

- Hat der Flüchtling bereits eine Beschäftigungserlaubnis?
- Wer ist für die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zuständig?
- Welche Sicherheit besteht, dass eine begonnene Ausbildung beendet werden kann?
- Kann der Flüchtling auch nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Betrieb bleiben?
- Bekommt der Flüchtling Berufsausbildungsbeihilfe?

Diese Fragen werden wohl regelmäßig nur mit Unterstützung von Expert(inn)en zu beantworten sein. Die Antworten darauf können wiederum höchst unterschiedlich ausfallen. So wird beispielsweise landläufig und immer wieder auch von Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung fälschlicherweise behauptet, eine gute Bleibeperspektive – als Zugang zu einer Reihe von Förderinstrumenten – hätten nur Flüchtlinge aus fünf Herkunftsstaaten. Tatsächlich ist dies jedoch in jedem Einzelfall zu prüfen.

Arbeitgeber und Flüchtlinge werden jedenfalls – wollen sie eine Beschäftigung erfolgreich umsetzen – auf eine gute Beratung angewiesen sein. Im Unterschied zu einem Unternehmen in der freien Wirtschaft verfügt die Caritas selbst über diese Expert(inn)en, die nahezu in allen Verbänden in Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen oder in Arbeitsmarktprojekten beschäftigt sind. Die Caritas ist hier also nicht auf externe Hilfe angewiesen. Diesen Marktvorteil gilt es zu nutzen.

## **Die Gunst der Stunde nutzen**

Schließlich werden gegenwärtig umfangreiche neue Förderinstrumente zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen eingesetzt und bisherige finanziell besser ausgestattet. Gleichzeitig gilt das Bemühen der Flüchtlinge dem möglichst schnellen „Geldverdienen“. Es sind also Kombilösungen (Arbeit und Qualifizierung) gefragt. Die Breite der Caritas-Angebote, vor allem in der Qualifizierung, ermöglicht die Umsetzung solcher Kombilösungen. Die Caritas kann hier eine Vorreiterrolle übernehmen und aufzeigen, dass sowohl Unternehmen als auch Flüchtlinge von diesen zukunftsweisenden Modellen profitieren.

## **Anfrage an eine Unternehmensstrategie**

Für einen großen Arbeitgeber, wie es die Caritas ist, macht es angesichts der personellen Herausforderungen Sinn, die Beschäftigung von Flüchtlingen zu einem festen Bestandteil der Personalstrategien

werden zu lassen. Ortsverbände werden dies regelmäßig nicht allein stemmen können. Es bedarf also immer der Unterstützung des Spitzenverbandes und infolgedessen einer verbandlichen Gesamtstrategie.

Innerhalb einer solchen Gesamtstrategie lassen sich zunächst die unternehmensstrategischen Fragen systematisch klären:

- Wer hat die Federführung?
- Welche (gegebenenfalls externe) Fachexpertise oder welche Fachbereiche sollen einbezogen werden?
- In welchen Arbeits- oder Fachbereichen sollen/können Flüchtlinge beschäftigt werden?
- Was sind die exakten Profile?
- Welche Erwartungen müssen sofort, welche können zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt werden?

### Wichtige Grundsatzfragen in jedem Haus klären

Wichtig ist auch der Einbezug der Dienstgemeinschaft. Es ist sowohl eine transparente Vorgehensweise als auch Information über die Vorhaben sicherzustellen. Es muss aber auch abgeklärt werden, ob es in

der Dienstgemeinschaft Vorbehalte gegen die Einstellung von Flüchtlingen gibt. Das berührt auch das Selbstverständnis der Caritas als katholischen Wohlfahrtsverband. Besteht eine Bereitschaft, Dienstnehmer/innen mit nichtchristlichem Glauben einzustellen? Wenn ja, gibt es Grenzen und was bedeutet das für die Auswahl der Personen?

Auch in einem Einzelfall, auf jeden Fall aber im Rahmen einer Gesamtstrategie ist zu klären, in welchem Umfang der Caritasverband bereit ist, zusätzliche finanzielle Mittel, unter anderem Personalressourcen, bereitzustellen, um die Einstellung von Flüchtlingen zu assistieren, um gegebenenfalls vorbereitende oder begleitende Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten, um bei entsprechendem Bedarf ein Krisenmanagement zu etablieren oder die Gesamtstrategie zu evaluieren.

Ein letzter großer Block der gesamtstrategischer Planungsarbeiten betrifft das Matching, also die Frage: Wie findet die Caritas für die vorgesehenen Stellen die „richtigen“ Flüchtlinge? Wie wird die Zielgruppe erreicht? Welche regionalen Arbeitsmarktakteure müssen einbezogen werden? Wie wird sichergestellt, dass ein erfolgreiches Matching erfolgt?

Auch wenn die Beschäftigung von Flüchtlingen eine immens arbeitsreiche und aufwendige Angelegenheit bleiben wird, so sollten wir innerhalb der Caritas selbstbewusst genug sein, um mit der umfangreichen Fachexpertise<sup>10</sup> in unseren Reihen auf die erfolgreiche Umsetzung eines solchen Vorhabens zu setzen. Wer, wenn nicht wir, sollte deshalb bei der Integration von Flüchtlingen in der ersten Reihe stehen?

#### Anmerkungen

1. § 60a Abs. 2 Satz 4; § 18a Abs. 1a AufenthG.
2. [www.bmas.de/DE/Presse/Pressemittellungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html](http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemittellungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html)
3. [www.suedkurier.de/nachrichten/politik/De-Maizi%E8re-will-integrationsunwillige-Fluechtlinge-bestrafen;art410924,8621483](http://www.suedkurier.de/nachrichten/politik/De-Maizi%E8re-will-integrationsunwillige-Fluechtlinge-bestrafen;art410924,8621483)

4. [www.bmas.de/DE/Presse/Pressemittellungen/2016/kabinett-macht-weg-frei-fuer-arbeitsgelegenheiten.html](http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemittellungen/2016/kabinett-macht-weg-frei-fuer-arbeitsgelegenheiten.html)

5. Zahl der offenen Verfahren in 08/2016: circa 560.000, Zahl der Anerkennungen von 2015 bis 08/2016 circa 400.000, siehe unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/)

6. [www.migazin.de/2016/09/08/oecd-prozent-fluechtlinge-jahren-arbeit/](http://www.migazin.de/2016/09/08/oecd-prozent-fluechtlinge-jahren-arbeit/)

7. Beispielhaft sei auf die Masterarbeit von Kristina Rieger „Die Folgen des demografischen Wandels auf das Personalmanagement – Herausforderungen und Handlungsempfehlungen am Beispiel des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V.“ hingewiesen, datierend vom 13. Mai 2015 an der Hochschule Osnabrück.

8. Auswertung des BAMF zur Abfrage sozialer Komponenten bei Asyl-Antragstellung. In: PFEFFER-HOFFMANN, Christian (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung. Berlin, 2015, S. 141 ff., [www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160205303](http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160205303)

9. [www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160314v02](http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k160314v02)

10. Siehe auch: Information zur Beschäftigung von Flüchtlingen für Unternehmen, Zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarkt und Flüchtlinge, DiCV Osnabrück, [www.zbs-auf.info](http://www.zbs-auf.info)

### Statement

*„Wir möchten einen konkreten Beitrag zur Integration leisten. Aber es ist uns auch wichtig, qualifiziertes Personal für die Zukunft heranzubilden.“*

#### Wir haben eingestellt:

Drei Auszubildende zum Hauswirtschafter



**Erzbischof Freiburg –  
Kath. Akademie der  
Erzdiözese Freiburg**

Thomas Herkert  
Direktor  
E-Mail: [thomas.herkert@katholische-akademie-freiburg.de](mailto:thomas.herkert@katholische-akademie-freiburg.de)



**Norbert Grehl-  
Schmitt**

Fachbereich Projektentwicklung im DiCV Osnabrück  
E-Mail: [ngrehl-schmitt@caritas-os.de](mailto:ngrehl-schmitt@caritas-os.de)



# Diversity-Management – ein Gebot der Stunde

*Mit den Handreichungen zur interkulturellen Öffnung haben viele Dienste und Einrichtungen gute Grundlagen für Mitarbeitende aus anderen Kulturkreisen geschaffen.*

Christina Busch

INTEGRATION UND DIE Teilhabe von Geflüchteten sind entscheidend für den sozialen Zusammenhalt im Land. Beschäftigung und Arbeit sind zentrale, sinnstiftende Faktoren für ein selbstbestimmtes Leben und nachhaltige Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg. Die Integration in Erwerbstätigkeit ist auch Herausforderung und Chance für die Unternehmen der Sozialwirtschaft. Entscheidend sind an dieser Stelle nicht nur die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitsaufnahme, sondern auch die Bereitschaft der Dienste und Einrichtungen der Caritas, die berufliche Eingliederung als sozialpolitische Akteurin und als Arbeitgeberin zu fördern. Das betrifft nicht nur den Bereich Pflege, sondern wird zunehmend in allen Bereichen der sozialen Arbeit, im Projekt- und Wirtschaftsmanagement oder auch in der Verwaltung akut.

## Voraussetzungen in den Diensten und Einrichtungen

Kernelemente sind die interkulturelle Öffnung und die interkulturelle Kompetenzentwicklung. Spätestens seit der Verabschiedung des DCV-Leitbildes (vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1997, S. 6, I, 8–9) ist die interkulturelle Öffnung eine Selbstverpflichtung aller Mitglieder der verbandlichen Caritas. Ein wesentlicher Meilenstein dieses Prozesses war die Entwicklung und Veröffentlichung des Handbuchs „Vielfalt bewegt Menschen – Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas“ im Juni 2006.

Darin sind die Zugangsbarrieren für soziale Angebote dargestellt. Es werden die für die Implementierung interkultureller Öffnungsprozesse wesentlichen Grundlagen und Bedingungen beschrieben und die Prinzipien, Rahmenbedingungen sowie Bausteine interkultureller Öffnungsprozesse vorgestellt. Dafür werden jeweils praxisnahe Arbeitshilfen und ergänzende Checklisten zur Verfügung gestellt, so dass insgesamt eine differenzierte, umfassende, verständliche und praxisorientierte Handreichung für die praktische Umsetzung vorliegt. Gerade im Zusammenhang mit der alltäglichen Umsetzung gilt wohl nach wie vor eher „Leichter gesagt als getan“. Die Ursachen dafür mögen unterschiedlich sein.

## Handreichung für die Praxis:

„Interkulturelle Öffnung bedeutet: Dienste und Einrichtungen gestalten ihre Angebote so, dass sie jeder in Anspruch nehmen kann, unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung oder weltanschaulicher Überzeugung. Zentrale Ziele der interkulturellen Öffnung sind:

- Vorhandene konzeptionelle und strukturelle Zugangsbarrieren sind abgebaut.
- Alle Mitarbeitenden haben interkulturelle Kompetenz entwickelt.
- Menschen mit Migrationshintergrund haben als Mitarbeitende gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen.

Diese Ziele lassen sich durch Maßnahmen der Organisationsentwicklung erreichen. Anders ausgedrückt: Interkulturelle Öffnung ist Leitungsaufgabe.

## Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bedeutet die Fähigkeit, die Unterschiede zwischen den Personen mit ihren ethnischen und kulturellen Prägungen wahrzunehmen, sie zu akzeptieren und bei den Interaktionen und Maßnahmen zu berücksichtigen. Interkulturelle Kompetenz umfasst Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen, die auf kognitiver, emotionaler und psychomotorischer Ebene den Umgang mit kultureller Vielfalt ermöglichen. Konkret heißt das:

- sich über die unterschiedlichen Dimensionen des kulturellen Hintergrunds anderer kundig machen können
- sich über den kulturell geprägten Hintergrund des eigenen Handelns klarer werden
- sich der Relativität von Werten bewusst sein
- Stereotypen nicht erliegen
- sich verbal und nonverbal für die an der Kommunikation beteiligten Kulturen akzeptabel ausdrücken können
- mit Menschen unterschiedlicher Kulturen gemeinsam Realitäten und Lösungen finden
- mit Dolmetschenden arbeiten können

## Zugangsbarrieren

### a) Zugangsbarrieren auf Seiten der

#### Menschen mit Migrationshintergrund:

- Mangel an Information über die Existenz, eigene Nutzungsmöglichkeit und den Nutzen des Angebots
- mangelndes Vertrauen in die interkulturelle und sprachliche Verständigungsmöglichkeit →

- Annahme, dass deutsche Mitarbeitende nicht frei sind von Vorurteilen und Migranten weniger akzeptieren/wertschätzen
- soziokulturell vermittelte hohe Leidensbereitschaft und Stolz
- traditionelle Symptomdeutung/geringes Bewusstsein für ‚innere‘ Anteile
- mittelschichtorientierte Beratungssätze (z.B. non-direktive Gesprächsführung und Lösungserarbeitung)
- Vorbehalte gegenüber vermuteten kulturellen Missionierungsabsichten
- Reserviertheit von Muslimen gegenüber christlichem Tendenzbetrieb
- Scheu vor Behörden und Institutionen
- Angst vor der Herausnahme der Kinder aus der Familie bzw. vor Einmischung in die Ehe
- Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen bei Inanspruchnahme z.B. erzieherischer Hilfen
- kulturelle Hemmungen vor psychosozialen Hilfeangeboten
- strukturelle Hindernisse (Entfernung, Öffnungszeiten etc.)

#### b) Zugangsbarrieren auf Seiten der Mitarbeitenden in den Diensten und Einrichtungen:

- nationalistische Verteidigung sozialstaatlicher Privilegien (vereinzelt)
- negativ wertende, ethnozentrische Missverständnisse und Vorurteile, Ressentiments, abweisendes oder arrogantes Verhalten
- (vordergründig nicht wertende) Überbetonung und klischeehafte Verallgemeinerung kultureller Unterschiede
- Fixierung auf ein stereotypes ‚Machobild‘ ausländischer Männer
- Leugnung kultureller Differenz und struktureller Benachteiligung der Migrantenklientel
- Angst vor Fremden
- (verdrängte) Vorurteile
- Furcht vor Mehrbelastung, Überforderungsgefühle

#### c) Strukturbedingte Zugangsbarrieren:

- Annahme, dass nicht-deutsche Mitarbeitende nur für ihre Landsleute ein-

setzbar sind und für die Arbeit mit Deutschen oder Menschen anderer Nationalität weniger geeignet seien bzw. weniger akzeptiert würden

- Konkurrenzängste gegenüber nicht-deutschen, bi-kulturell qualifizierten Kolleg(inn)en
- negative Kompetenzzuschreibung; Überbewertung sprachlicher Defizite und fehlender einschlägiger beruflicher Qualifikation
- Unterstellung von Traditionsgebundenheit, mangelnder professioneller Distanz zu den ‚eigenen Leuten‘ und einer partikularistischen, die eigene Gruppe bevorzugenden Verhaltensorientierung
- Einstellung von Nicht-Christen in christlichen Organisationen nur als Ausnahme

#### Bausteine im Prozess der interkulturellen Öffnung:

- Ergänzung des Leitbilds um interkulturelle Aspekte
- Revision vorhandener Konzepte und/oder Qualitätshandbücher unter Einbezug interkultureller Aspekte
- Zielvereinbarung: Erreichung einer bestimmten Quote von Migrantinnen und Migranten als Ratsuchende, Nutzer, Adressaten, Kunden
- Entwicklung und Umsetzung zielbezogener Maßnahmen
- Personalentwicklung unter Berücksichtigung interkultureller Kompetenz (Einstellungs-Politik und -Verfahren; interkulturelle Qualifizierung des vorhandenen Personals)
- Entwicklung interkultureller Teamstrukturen
- Einstellung von Fachpersonal mit Migrationshintergrund und interkultureller Kompetenz
- Revision der Öffentlichkeitsarbeit und eigener PR-Produkte und deren interkulturelle Optimierung
- Systematische Kooperation zwischen Fachdiensten für Integration und Migration und den übrigen Arbeitsfeldern
- Kontaktaufnahme und Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen

- Beteiligung von Migranten an internen Planungsprozessen“<sup>1</sup>

„Interkulturelle Öffnung“ und „interkulturelle Kompetenz(entwicklung)“ sind somit als Lernprozess für eine Organisation auf den unterschiedlichsten Ebenen zu verstehen und aus unterschiedlichen Dimensionen zu betrachten.<sup>2</sup>

Sie entstehen nicht „von selbst“, brauchen entsprechende Zeit, gute Leitungsmoderation und -steuerung und sollten „Markenzeichen“ sein/werden. „Deutschland hat sich zu einer multikulturellen und multireligiösen Gesellschaft entwickelt. Die Vielfalt an Kulturen, Religionen und Weltanschauungen zeigt sich dabei als Reichtum und Gestaltungsherausforderung zugleich“.<sup>3</sup> Konstruktives, nachhaltiges Diversity-Management bietet langfristig auch Unternehmen wie den Akteuren der verbandlichen Caritas einen Wettbewerbsvorteil.

#### Anmerkungen

1. Handreichung *Interkulturelle Öffnung des Diözesancaritasverbandes für das Erzbistum Köln*, 1/2008, S. 10–11.
2. Vgl. *Impulse Nr.16/2016: Vielfältig glauben, gemeinsam engagieren – Eine Handreichung für Leitungskräfte zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft des DiCV Rottenburg-Stuttgart*.
3. Siehe *Impulse Nr. 16*, S. 2.



#### Christina Busch

Leitung Stabstelle Flüchtlingsarbeit, Europäische Sozial- und Förderpolitik im Caritasverband für das Erzbistum Berlin  
E-Mail: c.busch@caritas-berlin.de



# Mögliche Finanzspritzen und nützliche Türöffner

*Es gibt gezielte Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen. Hier finden Sie eine Wegbeschreibung durch den Behördenschwungel.*

Ewald Wietschorke

VIELE CARITAS-UNTERNEHMEN zeigen die Bereitschaft, Flüchtlinge zu beschäftigen, auszubilden oder sie im Rahmen eines Praktikums oder einer geförderten Maßnahme kennenzulernen. Gerade für Unternehmen der Sozialwirtschaft ergibt das aus folgenden Gründen Sinn:

■ **Fachkräftenachwuchs sichern mittels strategischer Personalpolitik:**

Die Einstellung von Flüchtlingen stärkt die Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt angesichts des steigenden Aufwands, Fachkräfte zu gewinnen. Durch die Beschäftigung niedrig qualifizierter Flüchtlinge ergeben sich Perspektiven, durch Qualifizierung und Ausbildung Fachkräfte zu sichern.

■ **Motivierte Beschäftigte gewinnen:**

Viele Flüchtlinge sind motiviert und flexibel und wollen eine Arbeit und eine Ausbildung beginnen. Sie wollen nicht dauerhaft von Transferleistungen leben.

■ **Caritas in Vielfalt:**

Eine kulturell vielfältige Belegschaft kann die Kreativität und Innovationskraft im Betrieb steigern. Der offene Umgang mit Neuem fördert alternative Sichtweisen und trägt dazu bei, neue Wege zu gehen.

■ **Glaubwürdigkeit und Image steigern:**

Die Attraktivität eines gesellschaftlich aktiven und glaubwürdigen Arbeitgebers wird in der Öffentlichkeit gesteigert. Damit wird die Mitarbeitergewinnung erleichtert. Die kulturelle Vielfalt und der offene Umgang mit Neuem fördern andere Sichtweisen und die Kreativität im Unternehmen.

Hindernisse bestehen in fehlenden Sprachkenntnissen und den Unklarheiten

über die rechtlichen Regelungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen. Folgende Hinweise sollen den Einstieg erleichtern, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Einzelauskünfte bei fachkundigen Stellen sind unumgänglich! Seit August 2016 hat das Integrationsgesetz den Zugang zu Ausbildung und Arbeit erleichtert.<sup>1</sup>

Für den Zugang von Flüchtlingen ist der Aufenthaltsstatus entscheidend. Insofern sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

■ **Asylberechtigte:**

Das sind Menschen, deren Asylantrag positiv entschieden wurde oder die aus humanitären oder völkerrechtlichen Gründen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben.<sup>2</sup>

■ **Asylsuchende/Asylbewerber:**

Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen sind und die über eine Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder einen Anknüpfungsnachweis verfügen.

■ **Geduldete:**

Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die jedoch nicht abgeschoben werden können und eine Duldung erhalten.

## Welche Voraussetzungen sind nötig zum Job?

Anerkannte Flüchtlinge haben eine Aufenthaltserlaubnis und können sofort ohne Genehmigung der Ausländerbehörde Arbeit und Ausbildung aufnehmen. Es gelten dieselben arbeits- und versicherungsrechtlichen Regeln wie für inländische Arbeitnehmer. In den Aufenthaltspapieren steht

der Vermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung gestattet“:

Asylbewerber und geduldete Personen benötigen immer die Genehmigung der Ausländerbehörde. Der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist mit Einschränkungen möglich. Hier findet sich in den Aufenthaltspapieren der Vermerk „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“. Für Asylbewerber gilt zunächst eine dreimonatige Wartefrist. Bei Geduldeten beginnt die Wartefrist mit der Erteilung der Duldung. Während der Unterbringung in einer Aufnahmeeinrichtung (bis maximal sechs Monate) müssen Flüchtlinge dort wohnen und dürfen keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Asylbewerber und Geduldete aus den sicheren Herkunftsländern unterliegen einem generellen Beschäftigungsverbot.<sup>3</sup>

Seit August 2016 gilt eine Wohnsitzregelung: Geflüchtete Menschen sind verpflichtet, für drei Jahre ab Anerkennung im zugewiesenen Bundesland ihren Wohnsitz zu nehmen. In den jeweiligen Bundesländern gelten weitere Beschränkungen. Ausnahmen sind möglich, zum Beispiel für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder eine Berufsausbildung.

## Wie finden Sie geflüchtete Menschen als Mitarbeiter?

■ Handlungsempfehlungen zur Ausbildung von Flüchtlingen sind im Projekt KOFA-Fachkräftesicherung gut beschrieben.<sup>4</sup> →

- Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit: Serviceangebot für Arbeitgeber bei Themen von Personal und Arbeitsmarkt;<sup>5</sup>
- Integrationsnetzwerke des Bundesarbeitsministeriums bündeln Aktivitäten zur beruflichen Eingliederung;<sup>6</sup>
- Partner in den örtlichen Caritasverbänden sowie den Diözesan-Caritasverbänden, besonders in den Fachbereichen Arbeitsmarktintegration, Flüchtlingssozialarbeit, Kinder- und Jugendhilfe;<sup>7</sup>
- Kooperation mit Schulen und Bildungsanbietern von Integrations- und Sprachkursen;
- Tipp: Neben klassischen Rekrutierungswegen könnten Online-Stellenbörsen sowie soziale Netzwerke genutzt werden.<sup>8</sup>

## Fördermöglichkeiten für die beruflichen Integration

Anerkannte Flüchtlinge werden von den Jobcentern betreut und mit Förderangeboten im Bereich Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung unterstützt. Die Jobcenter finden Sie in jedem Stadt- und Landkreis.<sup>9</sup>

Asylbewerber und Geduldete werden von den Agenturen für Arbeit unterstützt. Kontakt: Arbeitgeberservice der Bundesagentur.

Die bürokratischen Hürden für Finanzmittel bei betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen sind hoch. Daher empfiehlt es sich, die Dienste der Caritas oder anderer Wohlfahrtsverbände vor Ort in Anspruch zu nehmen. Experten bei der Caritas sind die Mitglieder der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (IDA)<sup>10</sup> im Deutschen Caritasverband. Diese führen als Dienstleister zahlreiche Projekte und Programme für die Arbeitsverwaltung, die Länder und Kommunen durch und kennen sich mit den Förderverfahren gut aus.

## Instrumente der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter

### 1. Ausbildung und Vorbereitung einer Ausbildung

- Einstiegsqualifizierung (EQ): Sie können potenziellen Ausbildungs-Interes-

senten für sechs bis zwölf Monate eine berufliche Orientierung im Betrieb anbieten und hierfür einen Zuschuss erhalten.

- Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF): Diese Maßnahme motiviert und qualifiziert junge Flüchtlinge für eine Ausbildung.
- Assistierte Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) unterstützen Auszubildende und die Betriebe.

Grundsätzlich stehen alle weiteren Möglichkeiten der Ausbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit zur Verfügung.

Grundsätzlich stehen alle weiteren Möglichkeiten der Ausbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit zur Verfügung.

### 2. Unterstützung vor und während einer Beschäftigung

Eingliederungszuschüsse unterstützen die Erprobung und Einarbeitung in Betrieben. Informieren Sie sich über Sonderprogramme zur Erprobung und beruflichen Eingliederung von Flüchtlingen bei Arbeitgebern.

### 3. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Interessant sind Zuschüsse an Betriebe für die Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter. Für Flüchtlinge während des Anerkennungsverfahrens startet das Flüchtlingsintegrationsprogramm (FIM) mit jährlich 100.000 Arbeitsgelegenheiten. Für sechs Monate können gemeinnützige und zusätzliche Arbeiten in Betrieben durchgeführt werden. Wenden Sie sich bei Interesse an das Netzwerk der IDA<sup>11</sup> oder an die örtlichen Caritasverbände.

## Was kann die Integration im Betrieb erleichtern?

Flüchtlinge brauchen Zeit und praktische Unterstützung im Alltag. Die Entwicklung zu Fachkräften benötigt neben der Sprachförderung das Heranführen an Ausbildung durch Praktika. Sinnvoll ist oft eine Einstiegsqualifizierung bis zur Ausbildung. Experten rechnen für diesen Qualifizierungsprozess mit mindestens fünf Jahren. Prüfen Sie daher auch die Möglichkeit, Flüchtlinge zunächst in Helfertätigkeiten

im Bereich Hauswirtschaft und Technik einzusetzen und sie dann zielgerichtet weiterzuqualifizieren. Paten für den Spracherwerb und die Einarbeitung sowie Hilfen bei der Wohnungssuche oder bei Alltagsfragen können Integration erleichtern.

### Anmerkungen

1. <http://bit.ly/2g52HOG>
2. [www.gesetze-im-internet.de/aufenthg\\_2004/\\_26.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_26.html)
3. [www.gesetze-im-internet.de/asylvfg\\_1992/anlage\\_ii.html](http://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/anlage_ii.html)
4. [www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung-Ausbildung-von-Fluechtlingen.pdf](http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung-Ausbildung-von-Fluechtlingen.pdf)
5. Arbeitgeberservice Agentur für Arbeit <http://bit.ly/2fLYRsY>, bundesweite Telefonnummer: 08 00/45 55 55 20.
6. <http://bit.ly/2eNut4C>
7. [www.caritas.de](http://www.caritas.de); [www.caritas-ida.de](http://www.caritas-ida.de)
8. Speziell für Flüchtlinge, zum Beispiel [Workeer.de](http://www.workeer.de)
9. Jobcenter finden: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), Rubrik „Schnellzugriff“, „Dienststellen vor Ort“.
10. [www.caritas-ida.de](http://www.caritas-ida.de)
11. Ebd.



**Ewald Wietschorke**

Referent im Kompetenzzentrum Sozialpolitik des DiCV Rottenburg-Stuttgart, Vorstand Kath. BAG IDA  
E-Mail: [wietschorke@caritas-dicvrs.de](mailto:wietschorke@caritas-dicvrs.de)



Bild: Jörg Stipke

Wer sich auf Deutsch verständigen kann, hat eine deutlich bessere Chance bei der Jobsuche. Ohne Sprachkurs geht nichts.

## Die Sprachkenntnisse sind das A und O

*Mit gezielten Integrations- und Sprachkursen soll eine Integration in Gesellschaft und Arbeit vorbereitet werden. Anbei ein Überblick zu diesen Förderinstrumenten.*

Gregor Hülpüsch

DER ERWERB DER deutschen Sprache ist von zentraler Bedeutung für eine nachhaltige Integration. Insbesondere die berufsbezogene Deutschsprachförderung dient dem Spracherwerb, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Die Ausgestaltung von Angeboten zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Ihrer Einrichtung ist in hohem Maße von dem Sprachniveau des Bewerbers und den auszuübenden Tätigkeiten und Arbeitssicherheitsbedingungen abhängig. Frankier- oder Kopierarbeiten können in der Regel durch reines Zuschauen erlernt werden

und erfordern kein hohes Sprachniveau. Teambesprechungen, Beratungs- und Pflegetätigkeiten setzen ein gewisses Sprachniveau voraus, und die Ausübung des Medizinberufes mit einem im Ausland erworbenen Studienabschluss verlangt unter anderem eine medizinische Fachsprachprüfung vor der Ärztekammer auf dem Niveau C1 bis C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER). Seitens des Handwerks wird beispielsweise berichtet, dass Flüchtlingen ein Ausbildungsplatz aufgrund der guten praktischen Leistungen angeboten wurde und im Anschluss mit Enttäuschung festgestellt werden musste,

dass die Umgangssprache, die eine Verständigung auf der Baustelle ermöglichte, nicht ausreichte, um dem Berufsschulunterricht zu folgen, und dies zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führte. Dies ist in der Regel das Ergebnis mangelnder Beratung, Praktika, freiwillige soziale Jahre und Ähnliches können einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration leisten, und zusätzlich bieten sie die Möglichkeit, Sprache schneller und vertiefter zu erlernen, um im Anschluss gegebenenfalls eine Ausbildung oder Arbeit aufnehmen zu können. Es gilt, das Erlernen der Sprache in einem gesunden Maße mit arbeitsintegrativen

Angeboten wie beispielsweise Praktika und Ähnlichem zu kombinieren oder zeitlich aneinanderzureihen und dabei Überforderungen zu vermeiden.

### Lieber „Eile mit Weile“

Flüchtlinge sind oftmals (über-)motiviert und möchten sehr schnell eine Ausbildung oder ein Arbeitsverhältnis beginnen. Zugleich gibt es zahlreiche unbesetzte Ausbildungs- und Arbeitsplätze, und es besteht die Hoffnung, dass ein Teil dieser Lücke durch Flüchtlinge geschlossen werden kann. Schaut man sich die Altersstruktur und das Bildungsniveau an, ist dies sicherlich berechtigt. Allerdings stehen die neu eingereisten Flüchtlinge in der Regel nicht sofort dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, da jede Beschäftigungsform ein Mindestniveau an berufsbezogener Sprache benötigt, über das sie in der Regel nicht verfügen. Beide Seiten sind also aufgefordert, mit der nötigen Ruhe vorzugehen. Das gemeinsame Ziel einer Arbeitsintegration von Flüchtlingen sollte in der Regel die qualifizierte, nachhaltige Integration sein und bedarf eines abgestimmten Prozesses von Sprachförderung, gekoppelt mit begleitenden arbeitsintegrativen Angeboten. Die nachfolgende vereinfachte Darstellung der bundesweit geltenden Sprachförderungsangebote und die Kurzdarstellung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) ([www.europaecischer-referenzrahmen.de](http://www.europaecischer-referenzrahmen.de)) soll Ihnen einen Überblick verschaffen, um mögliche arbeitsintegrative Angebote in Ihren Einrichtungen darauf abstimmen zu können. Der GER ermöglicht uns, die Vergleichbarkeit von Lernerfolgen bei einer Fremdsprache sicherzustellen, und ist Ihnen vermutlich bereits aus Bewerbungsunterlagen bekannt. Es ist davon auszugehen, dass ein neu eingereister Flüchtling in der Regel über keinerlei Deutschkenntnisse und somit über das Sprachniveau A0 verfügt. Mit Hilfe der nachfolgend beschriebenen Angebote kann maximal das Niveau C2 erreicht werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist seitens des Bundesministeriums des Innern (BMI)

und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Umsetzung und Koordination der verschiedenen Sprachförderungsangebote für Ausländer in Deutschland beauftragt. Das BAMF hat seit über zehn Jahren sehr erfolgreich und nachhaltig Maßstäbe bei der Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache gesetzt: seit 2005 mit der Förderung der Integrationskurse und seit 2009 mit der berufsbezogenen Deutschförderung im Rahmen des ESF-BAMF-Programms.

### Angebote und Konditionen

Vereinfacht dargestellt gibt es die allgemeine Sprachförderung und Orientierung (Integrationskurse) und die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen durch berufsbezogene Deutschsprachförderung (ESF-BAMF-Programm, berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG). Die jeweils zuständigen Regionalkoordinatoren und Außendienstmitarbeiter in Ihrer Region stehen Ihnen als Ansprechpartner gerne zur Verfügung. Die Kontaktdaten und zahlreiche Informationen können unter [www.bamf.de](http://www.bamf.de) abgerufen werden. Neben einer Vielzahl von unterschiedlichsten regionalen und länderspezifischen Sprachförderungsangeboten stellt sich die bundesweite Förderung für Flüchtlinge derzeit wie in dem Schaubild dargestellt dar.

Seit Oktober 2015 hat ein Teil der Flüchtlinge, die sich im laufenden Asylverfahren befinden (Asylsuchende), bereits Anspruch auf eine Sprachförderung (Integrationskurs). Stand August 2016 sind dies Personen aus den Ländern Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien. Den Personen aus allen anderen Ländern steht dieses Angebot erst nach der positiven Anerkennung ihres Asylbegehrens und Erhalt der sogenannten Aufenthaltserlaubnis zu. Allerdings hat ein Großteil die Möglichkeit, an einem ESF-BAMF-Programm teilzunehmen, wenn sie über das Sprachniveau A1 verfügen. Ein Integrationskurs wird entweder vormittags oder nachmittags halbtags von einem zugelassenen Sprachkursträger durchgeführt und dauert

circa sechs bis neun Monate. Im Idealfall endet die Teilnahme mit einem zertifiziertem Sprachniveau B1.

Wie im Schaubild dargestellt, beschreibt der Europäische Referenzrahmen dieses Sprachniveau wie folgt: „Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen ...“ Ein Bewerber mit diesem Sprachniveau kann einem Vorstellungsgespräch in einfacher Sprache folgen, und eine einfache Verständigung im Arbeitsalltag ist möglich. Fachspezifischen Gesprächen und komplexeren Anweisungen wird er in der Regel nicht folgen können. Hierzu benötigt er das Sprachniveau B2, welches der Europäische Referenzrahmen wie folgt beschreibt: „Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen ...“ Die Erfahrungen zeigen, dass dies in der Regel die Basis einer Ausbildung darstellt. Es ist sicherlich denkbar, dass Orientierungspraktika und Ähnliches mit einem geringen Sprachniveau durchgeführt werden können. Allerdings sollte zu Beginn einer Ausbildung in der Regel das B2-Niveau bereits vorliegen oder in Kürze erreicht werden.

Die berufsbezogene Sprachförderung ist im Rahmen des ESF-BAMF-Programms zu einem nicht mehr wegzudenkenden Bestandteil der beruflichen Integration gewachsen. Aus diesem Grund hat sich die Bundesregierung dazu entschlossen, die zeitlich begrenzte EU-Förderung durch ein Regelangebot abzulösen. Diese neue berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG ermöglicht den Erwerb des Niveaus bis C2, um die Chancen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu verbessern. Neben dem sogenannten ESF-BAMF-Programm wird seit Juli 2016 als Regelangebot die berufsbezogene Deutschsprachförderung sukzessive aufgebaut. Aktuell werden bereits dreimonatige Kurse durchgeführt, die mit einem B2-Abschluss beziehungsweise C1-

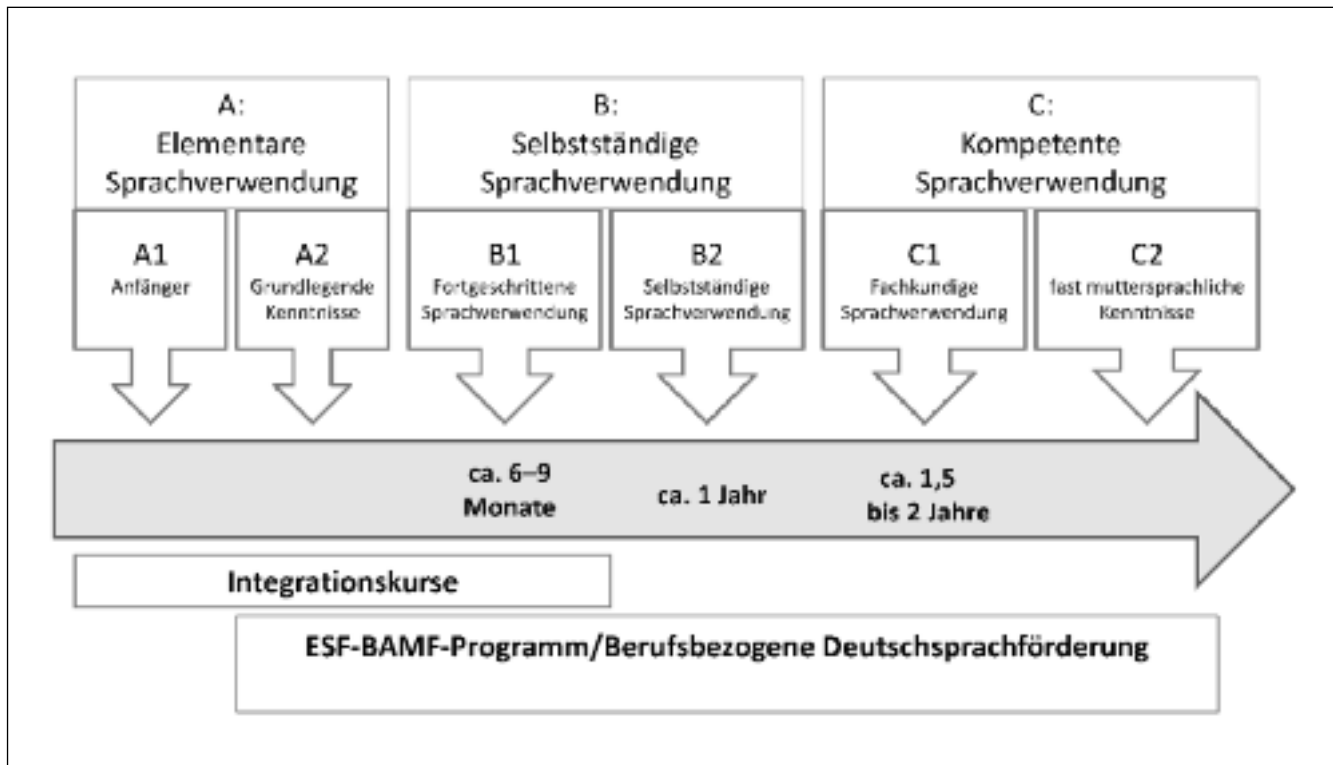


Schaubild: Der Zeitstrahl des ESF-BAMF-Programms.

Abschluss enden sollen. Alle weiteren Konzepte der neu geschaffenen Sprachförderung erarbeitet derzeit das BAMF.

### Neue Module sind in Planung

Vorgesehen sind Module mit fachlicher Ausrichtung, Module für Personen im beruflichen Anerkennungsverfahren, und möglich sind auch neben den klassischen täglichen Beschulungen Teilzeit- und Onlineangebote, die ein Erlernen der Sprache neben einer Ausbildung oder Arbeit ermöglichen. Kombinationen mit Maßnahmen nach SGB II und SGB III sind durchaus möglich. Und ab 2017 gibt es auch Spezialmodule mit dem Zielniveau A2 und B1 für Personen, die nach Ausschöpfung ihres Integrationskursanspruchs nicht das Sprachniveau B1 GER erreichen konnten. Eine Übersicht der zugelassenen Sprachschulen für die beschriebenen Förderangebote in Ihrer Region können Sie unter [www.bamf.de](http://www.bamf.de) einsehen, oder Sie kontaktieren Ihren zuständigen Migrationsdienst.

Darüber hinaus gibt es regionale Sprachangebote, die beispielsweise von ehrenamtlichen Lehrer(inne)n durchgeführt werden oder aus kommunalen oder bundeslandspezifischen Finanzierungsmöglichkeiten gefördert werden. Sie ermöglichen oftmals Personengruppen, die keinen Anspruch auf die genannten Sprachförderungen haben, den Erwerb der Deutschkenntnisse und leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration. Gleichzeitig bietet das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de), spezielle Förderungen für bestimmte Berufsgruppen (zum Beispiel Mediziner) an, und die Agentur für Arbeit und die Jobcenter haben oftmals Sprachförderungsanteile in ihre Angebote integriert.

Wie beschrieben stehen umfangreiche Sprachförderungsangebote zur Verfügung. Sie als Arbeitgeber können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass die Sprache schneller und vertiefter erlernt werden kann, wenn Sie Beschäftigungsangebote

schaffen, die den Lernprozess begleiten. Gleichzeitig können Sie mit Praktika und Ähnlichem eine berufliche Orientierung und Qualifizierung ermöglichen.

Prüfen Sie die Möglichkeiten in Ihrer Einrichtung:

- Welche Bereiche erlauben eine Integration mit geringen Sprachkenntnissen?
- Kann ich Teilzeitangebote schaffen, die neben Integrationskursen besucht werden können?
- Welche Ausbildungs- und Arbeitsstellen kommen gegebenenfalls in Frage?



#### Gregor Hülpmusch

Leiter des Projekts FAIR (Flüchtlinge und Asylsuchende integriert in die Region) beim CV Koblenz  
E-Mail: [huelmpuesch@caritas-koblenz.de](mailto:huelmpuesch@caritas-koblenz.de)



Bild: Monkey Business/fotolia.com

So werden Brötchen gebacken und verkauft: Ein Praktikum kann zeigen, was geht und ob es Spaß macht.

## Nur wer etwas wagt, kann auch gewinnen

*Praktika sind sinnvoll, um Kenntnisse und das Berufsfeld auszuloten. Auch ein Ehrenamt kann zum Spracherwerb und Kulturverständnis beitragen. Ratgeberseiten und Beratungen können helfen, die Hemmschwellen zu überwinden.*

Andrea Müller de Merino

AM ANFANG DER Integration in die deutsche Arbeitswelt steht für die meisten Flüchtlinge eine Berufsorientierung. „Gibt es mein vorher ausgeübtes Berufsbild hier in Deutschland – oder etwas Vergleichbares? Können meine Abschlüsse anerkannt werden? Muss ich mich komplett neu orientieren?“

Generell sind Praktika gut geeignet, einen ersten Eindruck zu bekommen. Für Sie als Arbeitgeber ist es gegebenenfalls auch eine gute Möglichkeit, Bereiche zu

identifizieren, in denen es noch Qualifizierungsbedarf bei Ihrer Bewerberin oder Ihrem Bewerber gibt. Überlegen Sie: In welchen Bereichen in Ihrem Verband wären Orientierungspraktika für Flüchtlinge möglich? Oder könnten Sie sich beispielsweise einen Tag der offenen Tür für Flüchtlinge vorstellen?

Durch Berufsorientierungsmaßnahmen haben auch Sie die Möglichkeit, Potenziale beim Bewerbenden zu erkennen. Dem geflüchteten Menschen geben Sie

zudem die Chance, ein Arbeitsfeld kennenzulernen und seine Sprachkenntnisse in der praktischen Arbeit weiter auszubauen. Nur eine Möglichkeit der Berufsorientierung ist ein freiwilliges Praktikum.<sup>1</sup>

Eine weitere Möglichkeit bietet seit Dezember 2015 das „Sonderprogramm mit Flüchtlingsbezug des Bundesfreiwilligendienstes (BFD)“<sup>2</sup>. Der Caritasverband Koblenz hat zum Beispiel einen jungen syrischen Mann im Rahmen dieses Sonderprogramms im Migrationsdienst als

Sprach- und Kulturmittler beschäftigt. Neben dieser Tätigkeit baut er nun seine deutschen Sprachkenntnisse weiter aus, während er sich durch eine Gasthörer-schaft auf das folgende Studium vorbereitet. Eine Win-win-Situation für beide Seiten. Er kann erste Arbeitserfahrung in Deutschland sammeln, seine Sprachkenntnisse praktisch verbessern und die Zeit bis zum Studium sinnvoll überbrücken. Im Gegenzug hat der betreffende Caritasverband eine geschätzte Arbeitskraft, die aus dem Kulturkreis vieler Flüchtlinge kommt und fließend Kurdisch und Arabisch spricht. Leider musste der hochmotivierte junge Mann dann erkennen, dass er sich zu viel zugemutet hat. Nach sechs Monaten BFD hat er diesen frühzeitig beendet und konzentriert sich jetzt ausschließlich auf seine Studienvorbereitung und den dazu nötigen Spracherwerb.

## Schülerpraktika für minderjährige Flüchtlinge

Für unterschiedliche Personengruppen innerhalb der Asylbewerber(innen) und Flüchtlinge gibt es unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen für den Start in den deutschen Arbeitsmarkt.

Große Teile der minderjährigen Flüchtlinge werden regulär das deutsche Schulsystem durchlaufen. Für diese Zielgruppe sind klassische „Schülerpraktika“ und Praktika innerhalb einer berufsvorbereitenden Maßnahme Instrumente, die ihnen eine Berufsorientierung ermöglichen.

Im Bereich der erwerbsfähigen geflüchteten Erwachsenen gibt es diejenigen, die Berufs- oder Hochschulabschlüsse in Deutschland anerkennen lassen können und ihre erlernten Berufe auch hier ausüben dürfen. Aber selbst diese Gruppe muss oft lange Wartezeiten in Kauf nehmen. So ist beispielsweise die Anerkennung von Ärzten gekoppelt an das Sprachniveau, und es kann bis zu mehreren Jahren dauern, bis diese in ihrem Bereich tätig werden können. In dieser Zeit des Wartens und des Spracherlernens ist es für die betroffenen Personen sehr hilfreich, wenn sie erste Arbeitserfahrung in

Deutschland sammeln können. Diese Orientierung muss nicht zwingend im angestrebten Berufsfeld stattfinden.

## Mit Ehrenamt Wartezeiten überbrücken

So hat sich zum Beispiel eine geflüchtete Ärztin während ihrer Wartezeit zur Anerkennung neben dem Sprachkurs ehrenamtlich in der Obdachlosenhilfe engagiert. Die Möglichkeit, die deutsche Arbeitswelt mit ihren Regeln und Abläufen kennenzulernen, ist viel wert und trägt auch zum interkulturellen Lernen bei. Außerdem erleichtern Praktikumszeugnisse von deutschen Arbeitgebern den weiteren Bewerbungsprozess der Flüchtlinge enorm.

Bei einer weiteren Gruppe werden Teile der jeweiligen Berufsabschlüsse anerkannt. Sie ist darauf angewiesen, eine Anpassungsqualifizierung nachzuholen, und steht dann ebenfalls dem Arbeitsmarkt in dem erlernten Beruf zur Verfügung.

Letztendlich kommt es jedoch auch dazu, dass abgeschlossene Berufsausbildungen vorgewiesen werden können, die in Deutschland jedoch keine Anerkennung finden oder im deutschen Arbeitsmarkt nicht relevant sind. Das trifft auf die meisten Jurist(inn)en zu, aber beispielsweise auch auf viele Lehrer(innen). Überlegen Sie: Würden Ihnen Bereiche in Ihren Einrichtungen einfallen, die Interesse an ehemaligen Lehrer(innen) hätten, die hier ihren Beruf nicht ausüben können/dürfen?

## Anerkennung von Berufsabschlüssen

Kommt es zur Frage der Anerkennung oder Teilanerkennung von Berufsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, ist das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ mit den jeweiligen Landesnetzwerken der richtige Ansprechpartner für Sie.<sup>3</sup>

Dann gibt es eine letzte Gruppe, die keine formalen Berufsabschlüsse vorweisen kann. Die Gründe können vielfältig sein. So hatte Arbeit in Familienbetrieben im Heimatland unter Umständen großes

Ansehen, aber die erworbenen Fähigkeiten können hier nicht belegt werden. Hinzu kommt, dass die Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Ausbildungssystems eine deutsche Praxis ist. Demgegenüber kann in den Herkunftsländern vieler Flüchtlinge ein Beruf praktisch im Betrieb erlernt worden sein, ohne dass darüber schriftliche Nachweise vorliegen.

Liegen keine entsprechende Papiere vor, die den Berufsabschluss nachweisen können, wurden von verschiedenen Kammern unterschiedliche Wege gefunden, die Berufsqualifizierung von Asylbewerber(inne)n/Geflüchteten zu ermitteln. Hören Sie sich in Ihrer Gegend danach um, ob es bereits Wege für die Kompetenzfeststellung für den von Ihnen angebotenen Beruf gibt. Da jedoch nicht für alle Berufsgruppen in jeder Region solche Angebote entwickelt wurden, wäre es für Caritasverbände, die eine Arbeitsmarkt-zertifizierung haben, attraktiv, selbst eine „maßgeschneiderte“ Kompetenzerfassung beispielsweise im Pflegebereich zu konzipieren.

## Kompetenzen feststellen

Zudem sind auch non-formale Kompetenzen zu berücksichtigen. Gerade Frauen haben häufiger als Männer geringe oder nicht vorhandene (formelle) berufliche Qualifikationen vorzuweisen.<sup>4</sup> Durch die Übernahme von Aufgaben im Herkunftsland (beispielsweise durch die Pflege von Angehörigen) wurden jedoch Erfahrungen und Fähigkeiten erworben, welche gerade auch für Tätigkeiten im Arbeitsmarkt der Caritas brauchbar sein können.

Eine frühzeitige Arbeitsaufnahme und ersten Kompetenzeinschätzungen in der Praxis können Arbeitgeber durch verschiedene Programme und Maßnahmen realisieren.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hierzu im August 2016 das Arbeitsprogramm „Flüchtlings-integrationsmaßnahmen“ (FIM)“ gestartet, mit dem Flüchtlinge bereits frühzeitig mittels „niedrigschwelliger Angebote“ in Arbeitsgelegenheiten an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen. Unter

anderem sollen dabei Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden erfasst werden.<sup>5</sup> Als nächsten Schritt hat die Agentur für Arbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Maßnahme „KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb)“ entwickelt. Dabei handelt es sich um „eine den Integrationskurs ergänzende Maßnahme der Kompetenzfeststellung und frühzeitigen Aktivierung“, die bereits in Kombination mit einem Integrationskurs stattfinden kann.<sup>6</sup> Einen Überblick über weitere mögliche Instrumente der Agenturen für Arbeit und Jobcenter finden Sie auf Seite 18 in diesem Heft.

## Qualifizierungen ermöglichen

Sollten Sie sich entschließen, in Ihrer Einrichtung Maßnahmen oder Angebote zur Berufsorientierung und Qualifizierung anbieten zu wollen, stehen Ihnen seitens der Agenturen für Arbeit und Jobcenter verschiedene Förderinstrumente wie zum Beispiel eine „Einstiegsqualifizierung (EQ)“ zur Vorbereitung einer Ausbildung im dualen System zur Verfügung, bei denen Anteile der Vergütung und des Sozialversicherungsbeitrags refinanziert werden können.

Sollten Sie perspektivisch eine Ausbildung in Ihrer Einrichtung für machbar oder sogar erstrebenswert halten, ist es gut zu wissen, dass nach statistischen Daten des Bundesamts für Migration und Flüchtling (BAMF) Anfang 2016 über 70 Prozent der Flüchtlinge jünger als 30 Jahre alt waren. Das heißt, es gibt eine große Personengruppe, die in einem Alter ist, in dem sie noch eine Ausbildung aufnehmen kann. Zudem bestehen innerhalb dieser Gruppe gute Chancen, jemanden in Ausbildung zu bekommen, der bereits Arbeits- und Lebenserfahrung hat und oft ein sehr großes Engagement an den Tag legt.

Eine zusätzliche Unterstützungsmöglichkeit für die Ausbildung kann die Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) des Senior Experten Service (SES) sein.<sup>7</sup>

Allerdings sei hier nochmals darauf hingewiesen, dass das duale Ausbildungssystem durchaus bei der Zielgruppe erklärt werden sollte. Hier sei auf das „Fachglossar – Betriebliche Ausbildung“ hingewiesen, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in verschiedenen Sprachen herausgegeben wurde und die Erklärung von Fachbegriffen für beide Seiten stark vereinfacht.

Konkret für einen relevanten Arbeitsbereich der Caritasverbände hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) im August 2016 eine Informationsbroschüre für Arbeitgeber mit dem Titel „Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege“ herausgegeben. Darin sind für diese Sparte relevante Informationen hinterlegt.

## Anstellungsverhältnisse auch für ältere Menschen schaffen

Viele geflüchtete Menschen suchen allerdings sofort eine Anstellung, vorrangig aus dem Grund, Geld verdienen zu wollen oder zu müssen. Hier sei hervorgehoben, dass auch das Lebensalter eine tragende Rolle spielt. Es gibt natürlich auch Flüchtlinge, die schon älter sind oder deren Familiensituation eine Ausbildung oder ein erneutes Studium nicht mehr erlaubt. Für diesen Personenkreis gilt es öfter, flexibel und weniger starr die Möglichkeiten zu einer Integration in den Arbeitsmarkt zu verfolgen und ihnen Chancen zu geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen und ihnen einen Quereinstieg zu ermöglichen.

## Hier finden potenzielle Arbeitgeber eine Beratung

Sie können als Arbeitgeber diverse Perspektiven eröffnen und durch die Qualifizierung und Einstellung von Geflüchteten selbst profitieren. Wichtig ist, dass Sie gut beraten sind.

Zielgerichtete Beratung und konkrete Unterstützung zur Qualifizierung und Anstellung von Flüchtlingen sowie zur Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten können Ihnen die 41 bundes-

weit vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekte zur „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ liefern.<sup>8</sup> Auch die Arbeitgeberdienste der örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter können Sie hier beraten. Ihre örtlichen Migrationsdienste (oft in Trägerschaft der Caritas) sind zudem wichtige Vernetzungspartner.

### Anmerkungen

1. [www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/praktika](http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/praktika)
2. [www.bundesfreiwilligendienst.de/news/bfd-mit-fluechtlingsbezug.html](http://www.bundesfreiwilligendienst.de/news/bfd-mit-fluechtlingsbezug.html)
3. [www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke.html](http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke.html)
4. Vgl. IQ Fachstelle Einwanderung, PFEFFERHOFFMANN, Christian (Hrsg.): *Profile der Neueinwanderung 2016*, S. 49.
5. *BMAS: Richtlinie für das Arbeitsmarktprogramm „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“*, Juli 2016.
6. *BAMF: Trägerrundschreiben 09/2016, Informationen zur Maßnahme KompAS der Bundesagentur für Arbeit*.
7. [vera.ses-bonn.de](http://vera.ses-bonn.de)
8. [www.esf.de](http://www.esf.de)



**Andrea Müller de Merino**

Arbeitsbereich Interkulturelle Öffnung im Projekt FAiR, CV Koblenz  
E-Mail: [mueller\\_de\\_merino@caritas-koblenz.de](mailto:mueller_de_merino@caritas-koblenz.de)



# Informationen stehen zum Abruf bereit

*Zahlreiche Programme wurden aufgelegt, um Unternehmen die Beschäftigung von Flüchtlingen zu erleichtern und finanzielle Anreize zu schaffen. Ein Überblick.*

Gregor Hülpiusch, Marco Lohn

UNTERNEHMEN SPIELEN eine entscheidende Rolle, wenn es um die berufliche und gesellschaftliche Integration von Flüchtlingen geht. In der Beratung zeigt sich aber auch auf Seiten der Arbeitgeber immer wieder große Verunsicherung:

- Fällt das Praktikum eines Flüchtlings unter das Mindestlohngesetz?
- Wie soll ich mich im Arbeitsalltag gegenüber einer muslimischen Frau verhalten?
- Welches Sprachniveau kann ich erwarten?
- Wie ist die Bleibperspektive des potenziellen neuen Mitarbeiters?
- Von wem benötige ich oder der Bewerber eine Zustimmung zur Arbeitsaufnahme?
- Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die Beantwortung dieser und vieler anderer Fragen entscheidet häufig über die Bereitschaft, Flüchtlingen im eigenen Betrieb eine Chance zu geben. Die kompetente Beratung von Arbeitgebern trägt aber auch dazu bei, eine solche Chance zum Erfolg zu führen, indem sie (Verfahrens-)Klarheit schafft und falschen Erwartungen bei allen Beteiligten vorbeugt.

Doch wer steht Arbeitgebern für eine solche Beratung zur Verfügung? Wo lassen sich Informationen nachlesen? Gibt es Mitarbeitende in den Reihen der Caritasverbände, die eine entsprechende Dienstleistung für ihre Region vorhalten? Welche Institutionen stehen darüber hinaus zur Verfügung?

Der große Zustrom an Flüchtlingen im Jahr 2015 hat in der Bevölkerung eine enorme Hilfsbereitschaft ausgelöst. Aber

auch Institutionen und Unternehmen haben sich der Zuwanderer angenommen. Neue Strukturen wurden geschaffen. Eine Vielzahl an Gesetzesänderungen sorgte zwischenzeitlich für eine stabile und den veränderten Gegebenheiten angepasste rechtliche Grundlage. Zahlreiche Institutionen versuchen, mit Hilfe moderner und klassischer Medien – wie Internet und Broschüren – Informationen zu bündeln und weiterzugeben. Daneben gibt es zahlreiche Stellen, an die sich auch Arbeitgeber mit ihren Fragen wenden können. Diese Hilfeangebote werden ständig fortentwickelt und fortlaufend entstehen neue Maßnahmen und Projekte, die sich regional auch noch sehr unterscheiden. Daher ist es wichtig, dass Sie als Arbeitgeber gut vernetzt sind.

## Anlaufstellen, Kooperationen und Netzwerke

Auf einen großen Erfahrungsschatz können innerhalb der Caritas die Migrationsberatungsstellen zurückgreifen, die oft seit Jahrzehnten mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten. Aufgrund ihrer breiten Angebotspalette verfügen sie über ein sehr umfangreiches Wissen und sind regional gut vernetzt. Die Angebote werden oftmals um arbeitsintegrative Projekte ergänzt und seitens verschiedener Bundes- oder Landesministerien gefördert. Auch wenn vermutlich nicht jeder Migrationsdienst über arbeitsintegrative Angebote verfügen wird, so kann er sicherlich erste Informationen liefern und seine Netzwerkstrukturen nutzen.

Auf Bundesebene ist das Programm „Integration von Asylbewerbern und

Flüchtlingen“ (IvAF) zu nennen. Derzeit sind 41 Projektverbände in Deutschland tätig, um Flüchtlingen bei der Integration in Ausbildung und Arbeit zu helfen und Arbeitgebern und Institutionen zur Seite zu stehen. Die Kontaktdaten der regionalen Ansprechpartner und Informationsmaterialien können unter [www.esf.de](http://www.esf.de)<sup>1</sup> (Integrationsrichtlinie Bund) abgerufen werden. Einzelne Projekte sind bereits seit Jahren mit dem Thema vertraut und deren Mitarbeitende stehen Ihnen kompetent zur

## Statement

*„Integration von Flüchtlingen ist aufgrund der Sprache und gerade auch der Kultur eine Herausforderung, aber die Arbeit lohnt sich und wird zur Win-win-Situation.“*

### Unsere Maßnahme:

Zweimal Festanstellung im Service (Gärtner und Logistiker), einmal Einstiegsqualifizierung mit Perspektive Ausbildung im kaufmännischen Bereich



**Caritasverband Paderborn – Katholischer Hospitalverbund Hellweg gGmbH**

David Schilling,  
Personalreferent  
E-Mail: [d.schilling@hospitalverbund.de](mailto:d.schilling@hospitalverbund.de)

Verfügung. Innerhalb der Diözesan- und Orts-Caritasverbände sind verschiedene Mitarbeitende in den Projekten tätig, die Sie ansprechen können.

Des Weiteren gibt es das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Ein Schwerpunkt der Projekte liegt auf der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Gleichzeitig stehen sie Arbeitsmarktakteuren beratend zur Verfügung, führen Schulungen durch und stellen Informationsmaterialien zur Verfügung. Auch hier sind verschiedene Caritasverbände vertreten und können auf der Seite [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de) recherchiert werden. Gleichzeitig beraten die IQ-Mitarbeitenden und führen Schulungen durch.

Seitens der Kammern werden branchenspezifische Lösungen angeboten. Neben verschiedenen Schulungsangeboten beraten die Mitarbeitenden Betriebe

und Flüchtlinge. Die Handwerkskammern bieten beispielsweise mit den „Willkommenslotsen“ ein flächendeckendes Programm an. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat mit dem Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“<sup>2</sup> eine Plattform geschaffen, über die Unternehmen und Institutionen (zum Beispiel auch Caritasverbände) Informationen durch Tagungsveranstaltungen, Broschüren und Webinare erhalten. Das „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ (KOFA)<sup>3</sup> bietet eine sehr gute Übersicht zur Qualifizierung und Anstellung von Flüchtlingen und verweist auf weitere Informationen. Speziell auf die Pflegeberufe ausgerichtet, hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)<sup>4</sup> eine umfangreiche Broschüre unter dem Namen „Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege“ herausgegeben.

Je nach Ausgestaltung ihrer Angebote und der jeweiligen Zielgruppe steht Arbeitgebern entweder die örtliche Agentur für Arbeit oder das zuständige Jobcenter zur Verfügung.

### Guter Ansatz: Dienstleistung aus einer Hand

Regional haben sich oftmals Kooperationen ergeben, um eine Dienstleistung aus einer Hand für Flüchtlinge und Unternehmen bieten zu können. Beispielsweise wurde in der Region Koblenz das sogenannte „Lotsenhaus“ gegründet.

In Nordrhein-Westfalen wurden vergleichbare Kooperationen „Integration Points“ benannt. Dort, wo es ein solches Angebot nicht gibt, richtet sich die Zuständigkeit nach dem Aufenthaltsstatus des Flüchtlings. Vereinfacht dargestellt werden Flüchtlinge, die sich im laufenden Asylverfahren (Asylsuchende) befinden, von der Agentur für Arbeit beraten. Ist das Asylbegehren positiv beschieden, erhalten Flüchtlinge eine sogenannte Aufenthaltserlaubnis und wechseln zum Jobcenter. Hier stehen Flüchtlingen und Arbeitgebern ähnliche Angebote zur Verfügung, wie sie die Agenturen für Arbeit anbieten (mehr dazu auf den Seiten 8f. und 17f. im Heft).

### Aus der öffentlichen Hand

Lohnend ist in jedem Fall ein Blick auf die Homepage der Bundesagentur für Arbeit.<sup>5</sup> In der Rubrik „Beschäftigung von geflüchteten Menschen“ gibt es einen Überblick über die derzeit bestehenden Angebote zu den Themen Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung, die auch anerkannten Flüchtlingen zur Verfügung stehen, wenn sie die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllen. Unterstützungsmöglichkeiten gibt es bereits vor und während einer Ausbildung – etwa durch assistierte Ausbildung (ASA) oder Einstiegsqualifizierung (EQ). Dabei können die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers oder der Bewerberin über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachtet und einge-

## Gute Erfahrungen im Lotsenhaus



Im Lotsenhaus für Flüchtlinge arbeiten in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen acht Einrichtungen und Behörden zusammen, um zuwandernde Menschen bei der Integration in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeit zu begleiten, sie zu unterstützen und zu beraten. Die Partner bieten eine abgestimmte und koordinierte Hilfe zur beruflichen Integration für Flüchtlinge auf ihrem Weg in die neue Heimat.

#### Die Partner:

Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen, Jobcenter der Stadt Koblenz, Jobcenter des Landkreises Mayen-Koblenz, Kreisverwaltung Mayen-Koblenz, Stadtverwaltung Koblenz, Die Handwerkskammer Koblenz, Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz, Caritasverband Koblenz

#### Die Kernaufgaben:

- Vermittlung von Informationen zum deutschen Bildungssystem
- Vermittlung von Informationen zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- Anerkennungsberatung für ausländische Abschlüsse
- Unterstützung des Ehrenamtes
- Integration der betreuten Menschen durch Erwerb der Sprachkompetenz
- Integration der betreuten Menschen in die deutsche Gesellschaft

schätzt werden. Zusätzlich möglich ist ein Zuschuss zur Vergütung. Durch ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten Nachwuchskräfte zum Beispiel Nachhilfe in Fachkunde oder Deutsch, aber auch Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen. Das Programm „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) eröffnet Möglichkeiten für betriebliche Praxisphasen.

Ähnliche Unterstützungsangebote gibt es auch für die Beschäftigung erwachsener Flüchtlinge. Mit einer sogenannten Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) lässt sich zum Beispiel prüfen, welche berufsfachlichen Kenntnisse vorhanden sind. Ist die berufliche Eingliederung besonders erschwert, was bei geflüchteten Menschen oftmals der Fall ist, kann die MAG bis zu zwölf Wochen angesetzt werden. Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive ist die Teilnahme an einer MAG ohne Einhaltung einer Wartefrist möglich. Darunter fallen derzeit Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien.

Mit der Maßnahme „Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF) werden ebenfalls die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden identifiziert. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Über einen Zeitraum von sechs Wochen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse im „Echtbetrieb“ – in der Regel in einem Unternehmen – festgestellt. Ist für die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters eine längere Zeit als üblich notwendig oder muss ein erhöhter Aufwand betrieben werden, können die Fördervoraussetzungen für einen Eingliederungszuschuss (EGZ) erfüllt sein. Höhe und Dauer sind einzelfallabhängig. Für die Teilnahme von Asylbewerbern oder Geduldeten an einer betrieblichen Umschulung im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist die Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der BA entfällt (siehe auch grafische Darstellung S. 9).

Viele Asylsuchende oder Geduldete haben keinen formalen Berufsabschluss, obwohl sie das Potenzial dazu haben. Qualifizierung kann ein geeigneter Weg sein, dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Die Agentur kann Arbeitgeber deshalb auch bei der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) unterstützen. Dafür müssen die Beschäftigten für die Weiterbildung teilweise oder für einen befristeten Zeitraum vollständig freigestellt werden. Dem Arbeitnehmer werden die Lehrgangskosten und bei Bedarf Fahrtkosten erstattet. Arbeitgeber können einen Arbeitsentgeltzuschuss und eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten.

Arbeitgeber, die geflüchtete Menschen beschäftigen wollen und sich beraten lassen möchten, wie sie geeignete Bewerber(innen) finden, wenden sich am besten unter der kostenfreien Servicrufnummer 0800/4555520 an ihren örtlichen Arbeitgeber-Service.

#### Anmerkungen

1. [www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html](http://www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html)
2. [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)
3. [www.kofa.de](http://www.kofa.de)
4. [www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=780356.html](http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=780356.html)
5. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### Gregor Hülpüsch

Leiter des Projekts FaIR (Flüchtlinge und Asylsuchende integriert in die Region) beim CV Koblenz  
E-Mail: [huelpuesch@caritas-koblenz.de](mailto:huelpuesch@caritas-koblenz.de)

#### Marco Lohn

Teamleiter Lotsenhaus für Flüchtlinge, Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen  
E-Mail: [marco.lohn@arbeitsagentur.de](mailto:marco.lohn@arbeitsagentur.de)

## Kooperationen und Synergien schaffen

### Unternehmen der Caritas und der Jugendberufshilfe stehen gemeinsam für die Integration geflüchteter junger Menschen ein.

Schon jetzt zeigt sich in den Unternehmen der Caritas ein Bewerbermangel. Vor diesem Hintergrund können Einrichtungen der Jugendberufshilfe und Unternehmen der Caritas gleichermaßen von einer Kooperation profitieren: Die Jugendberufshilfe ist darauf angewiesen, dass Caritasunternehmen Ausbildungs-, Arbeits- und Praktikumsplätze für geflüchtete junge Menschen anbieten. Die Unternehmen wünschen sich junge Menschen, die die notwendigen Voraussetzungen für eine Ausbildung in ihrem Unternehmen mitbringen.

Einrichtungen der Jugendberufshilfe fördern und qualifizieren junge Menschen – auch junge Geflüchtete – und kennen deren Berufsneigungen und Förderbedarfe. Sie unterstützen sie bei ihrer Berufsorientierung sowie der Suche nach einem passenden Betrieb und begleiten sie auch während des Praktikums oder der Ausbildung. Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis können den Erfolg der Ausbildung gefährden. Hier wird das Unternehmen entlastet, zum Beispiel durch Beratung der Auszubildenden bei schulischen Problemen. Es lohnt sich also, Kooperationen vor Ort auszuloten und umzusetzen.



**Elise Bohlen**  
Fachbereichsleiterin  
Jugendsozialarbeit  
bei IN VIA Deutschland  
E-Mail: [elise.bohlen@caritas.de](mailto:elise.bohlen@caritas.de)



Bild: dglimages/fotolia.com

Mit Empathie wird am Krankenbett seit vielen Jahren so manche Sprachbarriere überwunden.

# Pflege: Schnell drin – aber auf Dauer am richtigen Platz?

*Der Fachkräftemangel in der Pflege wird schon lange mit Migranten kompensiert. Die Pflege kann auch für Flüchtlinge zu einem sinnvollen Beruf werden. Doch die Erwartungen und Eignungen sollten miteinander ausgelotet werden. Eine Begleitung ist nötig.*

Lucia Eitenbichler

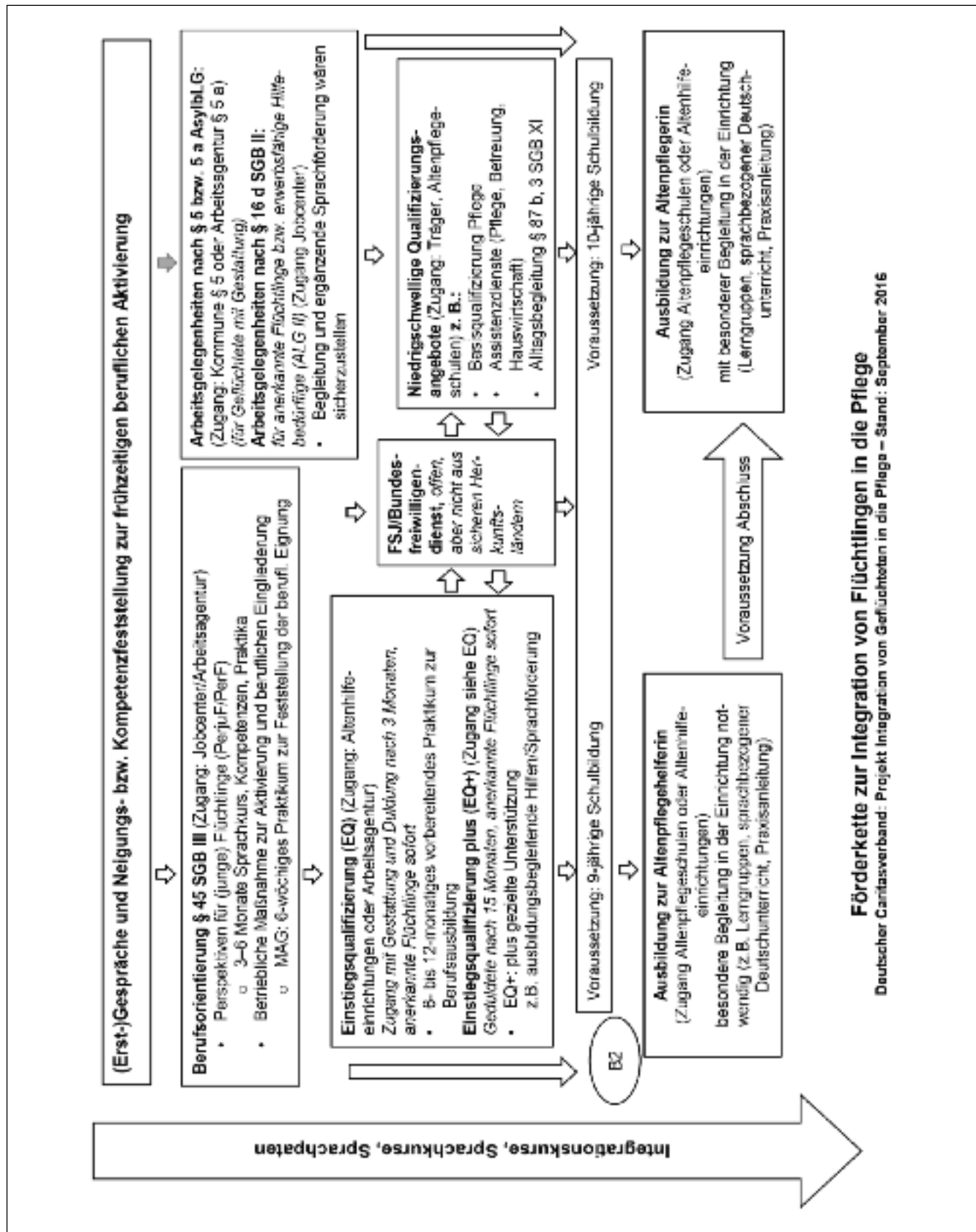
IN VIELEN EINRICHTUNGEN und Diensten der Altenhilfe gehört die Zusammenarbeit mit Migranten und/oder Flüchtlingen zum Alltag. An kaum einer Einrichtung geht die Auseinandersetzung mit diesem Thema vorbei, denn: Auf der einen Seite steht der enorme Mangel an geeigneten und qualifizierten Mitarbeitenden, auf der anderen Seite leben in Deutschland viele Menschen, die in den letzten Monaten und Jahren eingewandert sind oder hier Zuflucht gefunden

haben und arbeiten möchten. Aber unter welchen Voraussetzungen passt beides zusammen?

Eine professionalisierte Altenpflege wie in Deutschland ist in den Herkunftsländern der Flüchtlinge kaum oder gar

## Qualifizierungsbausteine zur Einstiegsqualifizierung

Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung hat im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Qualifizierungsbausteine im Rahmen der Einstiegsqualifizierung für die Altenpflegeausbildung entwickelt: [www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/einstiegsqualifizierung-3.pdf](http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/einstiegsqualifizierung-3.pdf)





## Schulversuch in Baden-Württemberg

### Zweijährige Berufsfachschule für Altenpflegehilfe mit intensivem Deutschkurs

Seit 2014 bietet Baden-Württemberg eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin beziehungsweise zum Altenpflegehelfer für Migrant(inn)en und Flüchtlinge an, deren deutsche Sprachkenntnisse noch nicht ausreichen, um eine Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen. Innerhalb von zwei Jahren werden deutsche Sprachkenntnisse (Niveau B2) und berufliche Kompetenzen an der Berufsfachschule für Altenpflegehilfe vermittelt. Besonderheit dieser Ausbildung ist, dass im Einzelfall eine Zulassung zur Ausbildung auch ohne Hauptschulabschluss genehmigt werden kann, wenn die Schule zu einer positiven Eignungsprognose kommt. Nach erfolgreichem Abschluss der zweijährigen Altenhilfeausbildung wird ein dem Hauptschulabschluss gleichwertiger Bildungsstand bestätigt.

nicht vorhanden. Aus diesem Grund kann man auch nicht davon ausgehen, dass sie eine Vorstellung vom Berufsbild Altenpflege haben. Wollen wir geeignete Flüchtlinge motivieren, in der Pflege und Betreuung von alten Menschen zu arbeiten, liegt es also an uns, Wege zu eröffnen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Gerade in der Betreuung von alten und an Demenz erkrankten Menschen ist ein gutes sprachliches Verständnis unersetzlich. Aber über das Deutschlernen in Sprachkursen hinaus brauchen Flüchtlinge auch Orte, an denen sie üben und Gelerntes in die Praxis umsetzen können. Niedrigschwellige Zugangswege bieten Flüchtlingen wie Einrichtungen die Möglichkeit, sich und das Arbeitsfeld kennenzulernen und die sprachlichen Kenntnisse zu vertiefen.

Als Einstieg eignet sich das sogenannte MAG-Praktikum (MAG: Maßnahme beim Arbeitgeber) zur Aktivierung und

beruflichen Eingliederung, das maximal sechs Wochen dauert und in Abstimmung mit dem Jobcenter durchgeführt werden kann. Ziel ist es, direkt am Arbeitsplatz unter Betreuung durch eine Fachkraft die prinzipielle Eignung festzustellen. Arbeitsgelegenheiten bieten sich zum Beispiel in Einrichtungen der Tagespflege als niedrigschwelliger Einstieg an. Selbstverständlich gilt es, die Mitarbeitenden in den Einrichtungen im Vorfeld zu sensibilisieren und sicherzustellen, dass die geflüchteten Mitarbeiter(innen) entsprechend begleitet und eingebunden werden.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein weiterer sinnvoller Zugang zur Altenpflegeausbildung. Sie bietet jungen Menschen die Möglichkeit, sich in einem Betrieb auf eine mögliche Berufsausbildung vorzubereiten. Der Arbeitgeber kann sich über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten ein Bild von den Fähigkeiten und Fer-

tigkeiten von potenziellen Auszubildenden machen. Die Agentur für Arbeit erstattet hierbei dem Unternehmen die Kosten für die Praktikumsvergütung. Im Rahmen eines „EQ+“ oder eines „EQ Sprache“ können ausbildungsbegleitende Hilfen beziehungsweise Deutschunterricht in Anspruch genommen werden. Ziel dieser Maßnahme ist die anschließende Aufnahme einer Berufsausbildung.

Manche Flüchtlinge werden sich nach ersten Erfahrungen in der Pflege wieder aus diesem Bereich verabschieden. Andere werden die Betreuung von alten Menschen als ihren Weg identifizieren und bei Vorliegen der schulischen Voraussetzungen eine Ausbildung oder ein Studium anstreben.

Wenn Flüchtlingen Perspektiven in der Pflege eröffnet werden sollen, dann ist hier großes Engagement von allen Akteuren gefordert. Im Rahmen einer Ausbildung können unterstützende Maßnahmen sinnvoll sein, die nicht nur den Flüchtlingen, sondern auch anderen Auszubildenden dienen, und die als wichtigen Effekt die gegenseitige Motivierung und den intensiveren Austausch untereinander zur Folge haben. Der Besuch von Lerngruppen zur Wiederholung und Vertiefung wie auch zusätzlicher (berufsbezogener) Sprachunterricht kann – über die normale Arbeitszeit hinaus – der Beitrag der Flüchtlinge sein, ihre Chance zu nutzen.

Wo immer möglich und sinnvoll, dient ein gemeinsames Lernen von geflüchteten und nicht geflüchteten Menschen der Integration, dem gegenseitigen Verständnis, dem Abbau von Vorurteilen und dem Hineinwachsen in eine neue Kultur und sollte vorrangig verfolgt werden.

## Broschüre zu Ausbildung und Beschäftigung

### Broschüre „Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege“

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat eine umfassende und gut aufbereitete Broschüre zum Thema Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege herausgegeben. Die Themen reichen von den gesetzlichen Rahmenbedingungen über die Möglichkeiten eines Anerkennungsverfahrens und eines Kompetenzfeststellungsverfahrens bis hin zu insbesondere auch einer Darstellung der Fördermöglichkeiten für Flüchtlinge und Unternehmen. Die Broschüre finden Sie unter: [www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=780356.html](http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=780356.html)



**Lucia Eitenbichler**

Projektleitung „Integration von Flüchtlingen in die Pflege“  
E-Mail: [lucia.eitenbichler@caritas.de](mailto:lucia.eitenbichler@caritas.de)

# Job-Mentoren begleiten Flüchtlinge und Arbeitgeber

*Für viele Flüchtlinge ist es hilfreich, wenn erfahrene Menschen ihnen auf dem Arbeitsmarkt Türen öffnen. Die Caritas hat dazu ein Programm mit Job-Mentor(inn)en.*



Bild: Jörg Stipke

**Gemeinsam kommt man weiter: Die Job-Mentorin hilft beim Formulieren von Texten und Ausfüllen von Fragebögen.**

**Leonie Bronner**

DER ZUGANG VON Geflüchteten zu Ausbildung und Arbeit spielt im Integrationsverständnis der Caritas eine zentrale Rolle.<sup>1</sup> Die Unterstützung von Geflüchteten bei ihrer Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz stellt daher eine bedeutende Aufgabe der Beratungsstellen und vieler Projekte der Caritas dar. Hier-

bei zeigen die Erfahrungen, dass es für die dauerhafte, erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt oft förderlich ist, wenn die Schutzsuchenden/-berechtigten nicht nur beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sondern auch darüber hinaus in der ersten Zeit einer Beschäftigung begleitet werden. Diesen Ansatz ver-

folgt das Projekt Job-Mentor(inn)en für Geflüchtete des Deutschen Caritasverbandes. Es ist als Ergänzung zu lokalen Strukturen der Arbeitsvermittlung konzipiert, die gerade im ländlichen Raum häufig noch unzureichend ausgebildet sind. Für die Dauer eines Jahres werden seit Juni 2016 bundesweit fünf Personalstellen gefördert, die Schutzsuchende/-berechtigte im ländlichen und kleinstädtischen Raum beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und während der Beschäftigung im Rahmen eines Job-Mentoring begleiten. Ein weiterer Aspekt des Projekts ist die Beratung von Arbeitgebern sowie die Einbeziehung von Ehrenamtlichen in den Prozess der Arbeitssuche und der Begleitung von Schutzsuchenden/-berechtigten bei der Arbeitsaufnahme.

Im Rahmen des Projekts wird auch die Caritas als potenzielle Arbeitgeberin in den Blick genommen. Denn auch wir stehen in der Pflicht, Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, bei uns zu arbeiten. Zudem sind wir als Unternehmen der Sozialwirtschaft auf neue Fachkräfte in vielen Bereichen unserer Arbeitsfelder angewiesen.<sup>2</sup> Aufgrund des Kontakts mit Geflüchteten in unseren Diensten und Beratungsstellen wissen wir um ihre Potenziale und spezifischen Herausforderungen. Dieses Wissen könnten wir auch für unsere Personalbedarfe nutzen, so dass langfristig beide Seiten davon profitieren können.

Viele Geflüchtete, wenn auch bei weitem nicht alle, erhalten früher oder später einen Aufenthaltstitel, der es ihnen erlaubt zu arbeiten. Es wäre aber falsch, davon auszugehen, alleine dadurch ließe sich der Fachkräftemangel kurzfristig lösen.<sup>3</sup> →

## Statement

*„Wir schaffen durch Nächstenliebe Perspektive für die Menschen. Arbeit ist die beste Integration und die Sprache ein wichtiger Schlüssel.“*

### Wir haben eingestellt:

Mehr als 15 Personen im FSJ, Praktikum, EQ in unterschiedlichen Bereichen



### St. Augustinus-Kliniken Neuss

Fatima Meyer-Hetling  
Personalabteilung; Bereich  
Begleitung und Betreuung/  
Mentoring Flüchtlinge  
E-Mail: f.meyer-hetling@ak-neuss.de

## Langfristiges Potenzial erkennen

Doch diese junge, motivierte Bevölkerungsgruppe hat Potenziale.<sup>4</sup> Diese sind aus Arbeitgebersicht nicht ohne weiteres ersichtlich – vor allem solange überwiegend Fachkräfte mit guten Deutschkenntnissen und einem Aufenthaltstitel, der Rechtssicherheit bietet, gefragt sind. Demzufolge müssen Arbeitgeber lernen, das langfristige Potenzial der Einstellung von Geflüchteten zu erkennen und sich dadurch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen.

Aus der Beschäftigtenperspektive sind für attraktive Arbeitsstellen nach wie vor formale Qualifikationen nach hiesigem Standard Voraussetzung, die Geflüchtete meist nicht vorweisen können. Ein Hindernis, das ohne eine Öffnung des Arbeitsmarktes in Richtung alternativer Kompetenzfeststellungsverfahren kaum überwunden werden kann. Qualifizierungsmaßnahmen, die Anerkennung von Abschlüssen, insbesondere aber auch der Spracherwerb setzen einen langen Atem voraus und sind dennoch unverzichtbar.<sup>5</sup> Um die Moti-

vation aufrechtzuerhalten, setzen die Job-Mentorinnen und -Mentoren auf niedrigschwellige Angebote, die bestenfalls mit Sprachmodulen kombiniert werden können und eine Anschlussfähigkeit für (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen bieten. Auf individueller Ebene soll im Rahmen der Maßnahme über berufliche Möglichkeiten informiert und die Eigeninitiative des Einzelnen gestärkt werden.

Auf dem Weg der beruflichen Integration sind aber nicht nur Geflüchtete auf eine gute Beratung und Begleitung angewiesen, sondern auch Unternehmen. Ein Blick in die Praxis zeigt, wie schnell man sich im Labyrinth von rechtlichen Zugangsbeschränkungen, Arbeitsförderprogrammen und lokalen Initiativen verirren kann. Nicht selten führen solche Hindernisse und damit einhergehende Unsicherheiten dazu, dass die Bereitschaft zur Einstellung von Geflüchteten auf der Seite der Arbeitgeber schnell verpufft.

Die fünf Job-Mentoren der Caritas sind daher auch Wegweiser für Arbeitgeber und beraten bei der Einstellung von Geflüchteten zu rechtlichen und interkulturellen Fragestellungen. Gerade im kleinstädtischen und ländlichen Raum werden Strukturen der Arbeitsvermittlung und Beratung häufig erst später forciert als im urbanen Raum. Das Interesse, zur Integration Geflüchteter beizutragen, ist jedoch auch in ländlichen Regionen vielerorts groß.

## Wie unterstützen die Job-Mentor(inn)en?

### 1. Informationsdefizite und Unsicherheiten bei Arbeitgebern abbauen

Können Sie sich vorstellen, Geflüchtete beispielsweise zur Berufsorientierung und Berufsförderung während des Sprachkurses oder als Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) in Ihrer Einrichtung einzustellen? Die Job-Mentor(inn)en der Caritas bieten Information und Beratung für Arbeitgeber, die sich für die Einstellung von Geflüchteten interessieren. Dabei greifen sie auf einen breiten Erfahrungsschatz

in der Unterstützung von Menschen mit besonderem Förderbedarf bei deren Integration in den Arbeitsmarkt zurück. Es hat sich bewährt, ein Netzwerk an interessierten Betrieben aufzubauen und diese auf ihre speziellen Anforderungen hin zu befragen und einzuordnen. Somit können Erwartungen, beispielsweise an das Sprachniveau, abgefragt und Arbeitsuchende gezielt in eine EQ vermittelt werden.

### 2. Individuelle Begleitung und Förderung der Teilnehmenden

Ein Profil über die Kompetenzen und Qualitäten der Geflüchteten ist für ein passgenaues Matching zwischen potenziellen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgebern ebenfalls von großer Bedeutung. Häufig werden formale Qualifikationen von Geflüchteten in Deutschland nicht anerkannt, oder es fehlen entsprechende Unterlagen. Die Geflüchteten können unter anderem in den Caritas-Werkstätten und über die Durchführung von Projekten mit lokalen Betrieben ihre praktischen und theoretischen Fähigkeiten unter Beweis stellen. →

## Statement

*„Neue Nachbarn auch am Ausbildungsplatz! – Wenn jeder Träger der Caritas nur eine(n) Geflüchtete(n) einstellt, wären wir schon viele Schritte weiter!“*

### Bei uns gibt es:

Einen Ausbildungsplatz zum Büromanager (Ausbildung findet abteilungsübergreifend statt)



### Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln

Dr. Kerstin Murges  
Abteilungsleiterin Personalwesen  
E-Mail: kerstin.murges@caritasnet.de



## Einblicke in die Praxis der Job-Mentor(inn)en

### Jobmentor Flüchtlinge Landkreis Altenburger Land, Gera

Sind Flüchtlinge mit Menschen mit psychischer Erkrankung/Suchterkrankungen gleichzustellen? Diese Frage muss verneint werden, aber der Förderbedarf zur Integration in die Arbeitswelt ist annähernd als gleich zu sehen, etwa wenn es um die Vermittlung von Prinzipien wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit geht. Aus der Erfahrung mit den genannten Zielgruppen im Haus Christophorus werden Maßnahmen entwickelt, die auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration für anerkannte Flüchtlinge abzielt. Auf der personalen Ebene sind dies gezielte Angebote zum Spracherwerb, Anpassungsqualifizierungen und Praktika, die auf eine betriebliche Tätigkeit vorbereiten. Dazu bedarf es flexibler Maßnahmen, die individuell an unterschiedlichen Qualifikationsniveaus anknüpfen.

Ansprechpartner: Dirk Sassenroth,  
E-Mail: d.sassenroth@caritas-ostthueringen.info

### Arbeit nach Maß für Flüchtlinge, Lingen

Um die Teilnehmer des Projektes zielgerichtet beraten und vermitteln zu können, ist es notwendig, die individuellen Eignungen der Teilnehmenden sowie die beruflichen Vorerfahrungen und Qualifizierungen strukturiert zu sammeln und zu analysieren. Im Rahmen eines ersten Kennenlerngesprächs werden anhand eines standardisierten Personalbogens grundlegende Daten erfasst. In einem zweiten Gespräch wird dann eine Übersicht über die bisherigen Schul- und Berufserfahrungen erstellt. Zur Bestätigung der Angaben ist ein tageweiser Einsatz in den Werkstätten des Berufsbildungswerkes oder die Durchführung kurzer Praktika in Betrieben bei Bedarf möglich. Un-

ser Ziel ist es, die Einschätzung der beruflichen Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis vorzunehmen. Durch diesen Schritt stellen wir nicht allein die beruflichen Kompetenzen fest, sondern können auch soziale Kompetenzen erkennen.

Ansprechpartner: Frank Surmann,  
E-Mail: frank.surmann@christophorus-werk.de

### „Men at Work“, Hechingen

Wir tragen dazu bei, Arbeitnehmer(innen) an Unternehmen zu vermitteln und profitieren dabei von einem vorhandenen Netzwerk an interessierten Betrieben in der Region. Dabei gehen wir bei der Vermittlung wie folgt vor: Einzelfallarbeit (Fallmanagement), Profiling-Gespräch, individuelles Coaching, Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitssuche sowie Begleitung bei der Arbeit und die nachgehende Betreuung. Es zeigt sich, dass eine individuelle Betreuung der Schutzberechtigten/Schutzsuchenden zum Gelingen einer Maßnahme beiträgt. Junge Ehrenamtliche an Berufsschulen und Gymnasien werden von uns als Job-Pat(inn)en qualifiziert und unterstützen bei Bewerbungen, bieten Anreize, Ideen und Anschluss an Peergroups.

Ansprechpartnerin: Lisa Savastano,  
E-Mail: referat-flucht2@caritas-hechingen.de

### Job-Mentoring im Doppelpack, Ahaus und Vreden

Ziel des Projektes ist die Integration von Schutzsuchenden/Schutzberechtigten in den regulären Arbeitsmarkt. Neben der Begleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht die Job-Mentorin auch den Unternehmen als beratende und begleitende Fachkraft zu Seite. Caritas-Einrichtungen vor Ort werden in das Projekt als potenzielle Arbeitgeber mit einbezogen.

Um eine möglichst passgenaue Vermittlung im Vorfeld zu erreichen, findet eine enge Kooperation mit der verbandseigenen Anerkennungsberatung statt. Begleitung im Bewerbungsverfahren, Kontaktaufnahme und regelmäßige Rücksprachen mit den Betrieben, Vermittlung in unterstützende Programme (gegebenenfalls EQ, AbH, AsA, niedrigschwellige Nachhilfeprogramme, Sprachförderung) und eine fortlaufende Dokumentation des individuellen Entwicklungsprozesses gehören unter anderem zu den Tätigkeiten als Job-Mentorin.

Ansprechpartnerin: Lisa Brüning,  
E-Mail: l.brueuning@caritas-ahaus-vreden.de

### Cari-in (Caritas integriert), Rodgau

Die Job-Mentorinnen arbeiten mit Firmen, Behörden, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Bundesagentur und Arbeitsmarktbüro eng zusammen, um den Geflüchteten zu einer qualifizierten Beschäftigung zu verhelfen. In Einzelberatungen und Schulungen wird der Personenkreis auf das (Erwerbs-)Leben in Deutschland vorbereitet. Zwölf Unternehmen nutzen derzeit das Job-Mentoring. 15 Flüchtlinge konnten in Praktika, drei in Ausbildung und zwölf in Arbeit vermittelt werden. Hinzu kommen 34 Qualifizierungsmaßnahmen. Der Caritasverband selbst hat Flüchtlinge während des Verfahrens eingestellt. Die Job-Mentorinnen halten engen Kontakt mit den Arbeitgebern, sie stellen junge Flüchtlinge persönlich vor, klären gemeinsam wechselseitige Erwartungen und Wünsche und begleiten Firmen und Flüchtlinge engmaschig.

Ansprechpartnerinnen: Gordana Vragolic, E-Mail: gordana.vragolic@cv-offenbach.de; Zohreh Rezvany, E-Mail: zohreh.rezvany@cv-offenbach.de

Neben der Beachtung persönlicher Neigungen der Geflüchteten ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit der Job-Mentor(inn)en, ihnen ein Verständnis des deutschen Arbeits- und Ausbildungswezens zu vermitteln. Die Aufklärungsarbeit und die Förderung eigener Initiativen bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle werden in Einzel- und Gruppengesprächen forciert. Im Zusammenspiel von Wissen über die eigenen Stärken und beruflichen Zielen können Abbruchquoten bei Ausbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen gesenkt werden.

**3. Ehrenamtliche Paten**

Gerade für Geflüchtete, die kaum über ein soziales Netz in Deutschland verfügen, ist eine Patenschaft durch hier bereits länger lebende Menschen von großer Bedeutung. Ehrenamtliche können auf vielseitige Weise unterstützen und spielen insbesondere bei der Aufrechterhaltung der Motivation eine wichtige Rolle. Aus der Arbeit mit Jugendlichen und Heranwachsenden wissen wir, dass Begleitung zentral für das Gelingen einer Maßnahme ist. Aber auch Ehrenamtliche müssen qualifiziert und betreut werden. Diese Aufgabe wird von den fünf Job-Mentor(inn)en im Rahmen des Projekts übernommen.

**4. Einstiegsqualifizierung ermöglichen, weitere Schritte planen**

Was sich im Handwerk bewährt hat, kann unter Umständen auch für Pflege- und Erziehungsberufe gelten: Durch Einstiegsqualifizierung und niedrigschwellige Angebote können sich Arbeitgeber ein Bild von den Kompetenzen der Menschen machen, die möglicherweise über keine vergleichbaren und/oder keine formalen Nachweise ihrer Qualifikation aus ihrem Herkunftsland verfügen.

Die Job-Mentor(inn)en kennen die Kompetenzen ihrer „Mentees“ und können Arbeitgebern passende Kandidat(inn)en vermitteln. Die Einstellung von Geflüchteten ist mitunter auch ein bürokratischer Kraftakt, der durch die Job-Mentor(inn)en fachlich begleitet wird. Während der Beschäftigung sind die Job-Mentor(inn)en insbesondere als Kulturdolmetscher(innen) tätig, die zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgebern vermitteln. Schwierigkeiten, Missverständnisse und Unsicherheiten

können so frühzeitig bearbeitet werden, so dass beide Seiten gerade zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein gegenseitiges Verständnis entwickeln können. Die sozialpädagogische Begleitung von beiden Seiten wird von den Job-Mentor(inn)en so lange übernommen, bis sich das Beschäftigungsverhältnis stabilisiert hat.

**Anmerkungen:**

1. DEUTSCHER CARITASVERBAND: *Miteinander leben – Perspektiven des Deutschen Caritasverbandes zur Migrations- und Integrationspolitik. Grundlagen – zentrale Botschaften – Erläuterungen. 2008.*
2. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, 2016; <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2016-06.pdf>*
3. IAB Kurzbericht 2014, *Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten, <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1114.pdf>*
4. BERLIN-INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG: *An die Arbeit. Wie lokale Initiativen zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beitragen können. Discussion Paper Nr. 19/2016.*
5. OECD: *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey adhoc module. Working Paper 1/2016.*

**Statement**

*„Es lohnt sich, nicht nur auf formale Qualifikation zu achten. Nun haben wir einen motivierten Azubi in der Altenpflege, der bereits im Heimatland ehrenamtlich tätig war.“*

**Unsere Maßnahme:**

Verschiedene Orientierungspraktika in unseren Diensten und Einrichtungen sowie ein Ausbildungsplatz zum Altenpfleger in unserer Sozialstation



**Caritasverband Koblenz**

Martina Best-Liesenfeld,  
Caritasdirektorin  
E-Mail: [best-liesenfeld@caritas-koblenz.de](mailto:best-liesenfeld@caritas-koblenz.de)



**Leonie Bronner**

Referentin für Arbeitsmarktintegration und Ausbildung für Geflüchtete, DCV, Freiburg  
E-Mail: [leonie.bronner@caritas.de](mailto:leonie.bronner@caritas.de)

**Impressum neue caritas spezial**

**POLITIK PRAXIS FORSCHUNG**

Herausgeber: Deutscher Caritasverband e.V., Arbeitsstelle Personalpolitik und berufliche Bildung  
Herausgebervertreter: Dr. Thomas Becker  
Redaktion: Gertrud Rogg (Chefredakteurin), Judith Arenz, Jörg Kaiser  
Redaktionssekretariat: Christiane Stieff,  
Tel.: 07 61/200-4 10, Fax: 07 61/200-509,  
E-Mail: [christiane.stieff@caritas.de](mailto:christiane.stieff@caritas.de)

Redaktionsassistenz: Ingrid Jehne,  
Tel.: 07 61/200-417, Fax: 07 61/200-509,  
E-Mail: [ingrid.jehne@caritas.de](mailto:ingrid.jehne@caritas.de)  
Kontakt: E-Mail: [redaktioncaritas.de](mailto:redaktioncaritas.de)  
Anschrift für Redaktion und Vertrieb:  
neue caritas, Lorenz-Werthmann-Haus,  
Karlstr. 40, 79104 Freiburg,  
E-Mail: [zeitschriftenvertrieb@caritas.de](mailto:zeitschriftenvertrieb@caritas.de)

Anzeigen und Beilagen:  
Zweipus Medienagentur, Tel.: 061 51/8127-0,  
Fax: 89 3098, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt,  
ISDN 8127-127, E-Mail: [anzeigen@zweipus.de](mailto:anzeigen@zweipus.de)  
Layout: Peter Blöcher  
Titelfoto: Dietmar Kattinger  
Druck: Druckerei Hofmann GmbH

# Die neue caritas – jetzt als App

Die erste Zeitschrift im Sozialbereich, die auch als E-Paper erscheint.



Für Neugierige:  
Leseproben



**Früher da:**  
App erscheint vor  
der Printausgabe

**Leichtgemacht:**  
Volltextsuche über  
alle Ausgaben

**Gut recherchiert:**  
Mit komplettem  
Heftarchiv ab 2009

**Schnell geblättert:**  
Mit Springmarken direkt zum  
Text, Markier-, Kommentier-  
und Lesezeichenfunktion



**Für alle geeignet:**  
Auf iPad, Tablet und PC

## Attraktiv für Alt-, Neu- und Großkunden

Kombi-Abo Heft + E-Paper*	110,- €/Jahr
E-Paper-Abo**	84,50 €/Jahr
Für Großkunden 40 % Rabatt ab 10 E-Paper-Abos	
Studentenabo*	29,- €/Jahr

\*für ein Endgerät, \*\*für zwei Endgeräte

Alle Infos und Abo unter  
[www.neue-caritas.de](http://www.neue-caritas.de)





Wie können neu angekommene Flüchtlinge leicht verstehen, welche Werte und Regeln in Deutschland wichtig sind? Wie können den Flüchtlingen praktische Hinweise für den Umgang mit Behörden und das Leben in den Unterkünften vermittelt werden? Der Info-Comic hilft Flüchtlingen, unser Land und seine Bewohner besser zu verstehen.

2016, 40 Seiten, kartoniert  
10er Set € 30,00  
(Mengenpreise)  
ISBN 978-3-7841-2930-3



Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind unter 18-Jährige, die ohne ihre Eltern oder Erziehungsberechtigten aus ihrem Heimatland in ein anderes Land flüchten.

Die zweite Auflage des Arbeitsbuches stellt die rechtliche Situation dieser Kinder und Jugendlichen auf aktuellem Stand dar. Erscheint im Januar 2017.

2., aktualisierte Auflage  
2017, ca. 260 Seiten, kartoniert  
ca. € 22,00  
ISBN 978-3-7841-2850-4



Die Textausgabe enthält die Rechtsgrundlagen für die Einreise und den Aufenthalt ausländischer Flüchtlinge in Deutschland. Neben dem Asyl- und Aufenthaltsrecht werden auch Auszüge aus dem Grundgesetz und aus einzelnen Sozialgesetzbüchern dokumentiert.

„Ein Muss für alle in der Flüchtlingshilfe Tätigen“ aus „neue caritas“ (12/2016)

2016, 676 Seiten, kartoniert  
€ 15,90  
ISBN 978-3-7841-2783-5



Es sind die Träger und Erbringer sozialer Arbeit, die die Versorgung und Unterbringung geflüchteter Menschen sicherstellen, aber auch ihre gesellschaftliche Integration befördern müssen. Dieses Heft befasst sich mit den Problemen und Perspektiven vor Ort.

2015, 96 Seiten, kartoniert  
€ 14,50  
ISBN 978-3-7841-2849-8

Ja, ich (wir) bestelle(n) gegen Rechnung:

Alle Preise zzgl. Versandkosten

- Ex. **Ankommen in Deutschland** (10er Set) € 30,00
- Ex. **Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Deutschland** ca. € 22,00
- Ex. **Flüchtlingsrecht** € 15,90
- Ex. **Grenzen überwinden: Perspektiven für die Integration Geflüchteter** € 14,50

Vorname, Name	Institution, Einrichtung	Ansprechpartner
Straße, Hausnummer	Postleitzahl, Ort	nc SPEZIAL
E-Mail-Adresse	Datum, Unterschrift	

## SO KÖNNEN SIE BESTELLEN!

Telefon 0761/36825-0  
Fax 0761/36825-33  
www.lambertus.de



www.lambertus.de



SOZIAL | RECHT | CARITAS