

# DOKUMENTATION

## DER PODIUMSDISKUSSION ZUM THEMA

### „AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE IN SACHSEN-ANHALT – ERFAHRUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN“

auf der Informationsveranstaltung "Finden und Binden von ausländischen Fachkräften" am 26. November 2015 des [Netzwerks „Willkommenskultur & Fachkräftegewinnung“](#)

Weitere Informationen zu der Veranstaltung und zur Arbeit des Netzwerks finden Sie auch im Fachkräftesicherungsportal des Landes Sachsen-Anhalt unter [www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/netzwerkWiKu](http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/netzwerkWiKu).



**Moderation: Larissa Heitzmann – Projektkoordinatorin des ESF-Projekts [Jobbrücke PLUS](#) – Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung in/für Sachsen-Anhalt“**

#### Teilnehmende:

**Thomas Arndt - Stahlbau Dessau GmbH & Co. KG:** „Unternehmen, die sich bereits heute für Zugewanderte öffnen, werden zukünftig einen Vorteil bei der Fachkräftesicherung haben.“ ..... 2

**Ismail Smail - Geflüchteter aus dem Irak:** „In jeder Person, unabhängig ob einheimisch oder zugewandert, stecken vielfältige Potentiale, die darauf warten, abgerufen zu werden. Die Beschäftigung von Zugewanderten ist ein Wagnis, allerdings verbunden mit vielen Chancen.“ ..... 3

**Diane Nebe – Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit:** „Unternehmen, die sich die Einstellung von Flüchtlingen vorstellen können, empfehle ich eine Beratung in der zuständigen Arbeitsagentur. Dort erhalten sie Informationen über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten, die es hierbei gibt.“ ..... 3

**Susi Möbbeck – Integrationsbeauftragte des Landes Sachsen-Anhalt:** „Bereits hier lebende Zugewanderte, die sich in Migrantenorganisationen engagieren, können eine große Hilfe sein, um mögliche Herausforderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Zugewanderten gut bewältigen zu können.“ ..... 5

**Adam Kassawat – Schweißtechnische Lehranstalt Magdeburg gGmbH:** „Die Beschäftigung von Auszubildenden mit einem anderen kulturellen Hintergrund kann durchaus das Unternehmen vor unbekannte Herausforderungen stellen. Erfahrene Partner können hier wichtige Unterstützung leisten.“ ..... 5

Thomas Arndt - [Stahlbau Dessau GmbH & Co. KG](#): „Unternehmen, die sich bereits heute für Zugewanderte öffnen, werden zukünftig einen Vorteil bei der Fachkräftesicherung haben.“

Die Ausbildung von jungen Menschen aus dem Ausland, darunter auch Flüchtlinge, sei eine gute Option für die Nachwuchssicherung, so Thomas Arndt von der Stahlbau Dessau GmbH & Co. KG. Bereits gegenwärtig sei für ihn ersichtlich, dass für die zukünftige Fachkräftesicherung in Deutschland auch Zuwanderung vonnöten sei. In dem Zusammenhang bekräftigte er seine Auffassung, dass die zukunftsgerichtete Ausbildung junger Menschen aus dem Ausland für die Fachkräftesicherung im Unternehmen erfolversprechender als eine kurzfristige Suche und Einstellung von betriebsfremden Arbeitskräften in der konkreten Mangelsituation sei. Schließlich habe man in der Ausbildung Zeit, sich gegenseitig kennen und schätzen sowie, auch mit Blick auf unterschiedliche Kulturkreise, umgehen zu lernen. Aus seiner Perspektive könnten Unternehmen, die sich heute auf diese Herausforderung einlassen, auch wichtige Erfahrungen sammeln, die ihnen in Zukunft für die betriebliche Fachkräftesicherung von Vorteil sein werden.

Herr Arndt hob zudem seine Ansprechpersonen in der *Bundesagentur für Agentur* als engagiert und flexibel hervor. Er wünschte sich, von dort häufiger als bisher geeignete Vorschläge für Auszubildende aus dem Kreis der Flüchtlinge zu erhalten. Bisher wurden dem Unternehmen nur zwei junge Menschen vorgeschlagen. Zudem äußerte er Skepsis, inwieweit die durch das Land im Rahmen der Einstiegsqualifizierung plusplus vorgesehenen sechs Wochenstunden für die Sprachförderung ausreichen werden, damit die jungen Menschen später eine Ausbildung beginnen können. Im nächsten Jahr sei durchaus realistisch, unter Einbeziehung weiterer Kooperationspartner wie beispielsweise dem Land Sachsen-Anhalt, sich stärker in der Ausbildung von Flüchtlingen zu engagieren.

In dem Zusammenhang stellte er konkrete Erfahrungen der HEINRICH RÖNNER GRUPPE, zu der die Stahlbau Dessau GmbH & Co. KG gehört, in der Ausbildung von ausländischen Fachkräften vor.

#### Erste Erfahrungen in der Ausbildung am Standort Bremen

Wichtige Erfahrungen in der Ausbildung von ausländischen Fachkräften sammelte die HEINRICH RÖNNER GRUPPE bereits vor zwei Jahren in Bremen. Auch in Kooperation mit der Bremer Ausländerbehörde konnte ein Konzept zur Beschäftigung von Ausländer/-innen entwickelt werden, mit dem letztlich 10 junge Männer an eine Ausbildung herangeführt wurden. Dabei zeigte sich, dass der Vermittlung der deutschen Sprache eine hohe Bedeutung zukommt: 15 Wochenstunden haben sich hier als angemessen erwiesen. Letztlich konnten 5 der 10 jungen Männer direkt in eine Ausbildung bei der Unternehmensgruppe übernommen werden. Zwei weitere haben eine Ausbildung in einem anderen Unternehmen gefunden. Die Auszubildenden haben sich im Unternehmen bewährt, was ein wichtiger Grund für die aktuellen Planungen zur Ausbildung von Flüchtlingen in Dessau ist.

#### Berufliche Ausbildung von Flüchtlingen in Dessau

In Dessau existieren bisher Erfahrungen mit Auszubildenden aus Portugal. Auch beschäftigt die Stahlbau Dessau GmbH & Co. KG bisher verschiedene Fachkräfte aus dem Ausland.

Gegenwärtig laufen die konkreten Planungen, Flüchtlinge am Standort Dessau auszubilden. Dabei hat sich bereits im laufenden Auswahlverfahren angedeutet, dass neben den kulturellen Unterschieden auch weitere Herausforderungen wie der Umgang mit Traumatisierungen existieren können. Diese Probleme treten aber regelmäßig erst später zu Tage. Man sollte dann aber offen sein, um mit ihnen umgehen zu lernen. Besonders hilfreich im Umgang hiermit sei, wenn bereits im Unternehmen Erfahrungen in der Beschäftigung von Personen mit anderem kulturellen Hintergrund vorliegen. Auch schätzte Herr Arndt es als wichtig ein, die zukünftigen Ausbilder und Kolleginnen und Kollegen frühzeitig über die Planungen zu informieren und, wo es Sinn macht, auch einzubinden.

**Ismail Smail - Geflüchteter aus dem Irak:** „In jeder Person, unabhängig ob einheimisch oder zugewandert, stecken vielfältige Potentiale, die darauf warten, abgerufen zu werden. Die Beschäftigung von Zugewanderten ist ein Wagnis, allerdings verbunden mit vielen Chancen.“

Herr Smail berichtete zunächst über seine Flucht aus dem Irak nach Deutschland. In dem Zusammenhang thematisierte er auch die für ihn und seine Familie damit verbundenen Herausforderungen, um in Deutschland als Flüchtlinge anerkannt zu werden.

Für ihn sei ein großer Vorteil, dass er die deutsche Sprache beherrsche. So habe er bereits als Kind mehrere Jahre in Deutschland gelebt, da seine Familie bereits 1998 aus dem Irak nach Deutschland flüchtete. Er habe in Deutschland den Kindergarten und die Grundschule besucht, bevor seine Familie mit ihm wieder in den Irak zurückging. Seit seiner Einreise vor 13 Monaten konnte er bereits verschiedene Tätigkeiten ausüben. So arbeitete er als Übersetzer für die Ausländerbehörde oder unterstützte das Sozialamt in Magdeburg bei der Betreuung der geflüchteten Menschen.

Seit nunmehr zwei Monaten ist er in einem in Magdeburg tätigen Unternehmen im Rahmen einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung beschäftigt. Für ihn sei wichtig, damit eine berufliche Perspektive zu erhalten, bestenfalls eine Festanstellung. Da er bisher keinen Berufsabschluss habe, sei eine berufliche Ausbildung durchaus ein wichtiger Zwischenschritt hierfür.

Er führte aus, dass der berufliche Neustart eine große Herausforderung sowohl für ihn als auch seine Kollegen sei. Bei ihm habe dies gut geklappt und er erhalte Unterstützung von seinen Kollegen, wenn er diese benötige.

Er könne nachvollziehen, wenn Unternehmen Vorbehalte hätten, Zugewanderte einzustellen, wenn diese nicht gut Deutsch sprechen könnten. Schließlich sei die Verständigung in der deutschen Sprache oftmals wichtig, um Vertrauen aufzubauen.

Abschließend warb er in Richtung Unternehmen dafür, den Schritt zu wagen und zugewanderten Menschen eine Chance zu geben. Er sei davon überzeugt, dass in jeder Person vielfältige Potentiale stecken, die bloß darauf warten, abgerufen zu werden. In diesem Punkt gäbe es keine Unterschiede zwischen geflüchteten und deutschen Menschen.

**Diane Nebe – [Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit:](#)** „Unternehmen, die sich die Einstellung von Flüchtlingen vorstellen können, empfehle ich eine Beratung in der zuständigen Arbeitsagentur. Dort erhalten sie Informationen über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten, die es hierbei gibt.“

Frau Nebe stellte heraus, dass aus ihrer Perspektive ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine gelungene Integration der geflüchteten Menschen in die deutsche Gesellschaft eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sei. Eine Beschäftigung der Geflüchteten in Arbeit bzw. Ausbildung setze in der Regel deren Fähigkeit voraus, die deutsche Sprache zu beherrschen. Das sei auch der Grund, weshalb die Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr zusätzliche Sprachkurse für Geflüchtete fördere. Auch verwies sie auf die Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit, frühzeitig die für eine Vermittlung in Beschäftigung bzw. Ausbildung relevanten Kompetenzen der Geflüchteten zu erfassen. So seien in diesem Jahr diesbezüglich auch wichtige Erfahrungen in der Zentralen Aufnahmestelle für Flüchtlinge in Halberstadt gesammelt worden. Die dortige frühzeitige Erfassung der Kompetenzen werde neben anderen Kriterien mittlerweile auch bei der Verteilung der Flüchtlinge auf das Land Sachsen-Anhalt berücksichtigt. Konkret habe sich so beispielsweise gezeigt, dass Flüchtlinge mit einem Studienabschluss die besten Integrationschancen in den Universitätsstädten Halle und Magdeburg

haben; Fachkräfte im Lebensmittelbereich werden demgegenüber stärker im Raum Weißenfels gesucht. Auch habe die Bundesagentur für Arbeit zusätzliche Sprachmittler eingestellt. Dies sei auch vor dem Hintergrund wichtig, dass in den nächsten Monaten die Zahl der zu betreuenden arbeitslosen Geflüchteten deutlich ansteigen wird, da viele erst dann ins System der öffentlichen Arbeitsverwaltung einmünden werden.

Darüber hinaus gab sie auch zu bedenken, dass mit der Beschäftigung von Geflüchteten durchaus zusätzliche Herausforderungen, das heißt zusätzliche Kraft und Zeit und ein längerer Atem, für Unternehmen verbunden seien. Diese können zum Beispiel mit einem höheren Betreuungs- und Einarbeitungsaufwand oder zusätzlicher Aktivitäten, die auf die Öffnung der Belegschaft im Sinne einer größeren Vielfalt im Unternehmen abzielen, in Verbindung stehen. Auf der anderen Seite gäbe es vielfältige Möglichkeiten, sich als Unternehmen hierbei unterstützen zu lassen.

Vor diesem Hintergrund warb sie dafür, dass Unternehmen, die in Erwägung ziehen, einen geflüchteten Menschen als Auszubildenden oder als Arbeitskraft zu beschäftigen, die zuständige Agentur für Arbeit zu kontaktieren und sich beraten zu lassen. Einerseits könne die BA bei dem Abgleich zwischen den als arbeitssuchend registrierten Geflüchteten mit dem gewünschten Stellenprofil im Unternehmen unterstützen. Andererseits könnten Unternehmen in vielfältiger Hinsicht durch die Bundesagentur für Arbeit bei der Beschäftigung eines Geflüchteten unterstützt werden.

Im Zusammenhang mit der Anbahnung einer **beruflichen Ausbildung** von jungen geflüchteten Menschen können Arbeitgeber zum Beispiel mittels *Einstiegsqualifizierung* (EQ) unterstützt werden. Damit kann neben dem jährlich neu berechneten pauschalierten Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag – im Jahr 2015 liegt dieser bei 108 Euro – ein Zuschuss zur Vergütung in Höhe von bis zu 216 Euro monatlich geleistet werden. In Sachsen-Anhalt besteht zudem die Möglichkeit, besagte Einstiegsqualifizierung im Unternehmen mit Unterstützungsangeboten zu flankieren: Dazu gehört zum Beispiel ergänzender Berufsschulunterricht (Variante EQ plus) als auch seit neuestem die ergänzende Sprachförderung (Variante EQ plusplus). Zudem besteht die Möglichkeit, das Instrument der *Assistierten Ausbildung* zu nutzen. Damit können auch geflüchtete junge Menschen im Vorfeld und während ihrer Ausbildung unterstützend begleitet werden. Dies betrifft konkret beispielsweise die Unterstützung der jungen Menschen bei schulischen und sozialen Problemen oder der Prüfungsvorbereitung.

Bei der Anbahnung einer **Beschäftigung von geflüchteten Menschen als Arbeitskräfte** hob Frau Nebe zudem die Möglichkeit hervor, dass direkt im jeweiligen Unternehmen praxisbezogen getestet werden könne, welche beruflichen Kompetenzen vorhanden seien. Dieses Verfahren der Kompetenzfeststellung könne auch parallel zum Sprachkurs laufen. Ein solches Vorgehen erleichtere auch, dass sich direkt an den Sprachkurs eine Weiterbildung anschließen könne, sofern die vorhandenen Qualifikationen des Geflüchteten für die jeweilige Stelle nicht ausreichen sollten.

Mit Blick auf die gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland durch die Wirtschaft verwies Frau Nebe auch auf das durch die Bundesagentur für Arbeit bereitgestellte Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung *KURSNET*. Dort ständen Personalverantwortliche in Unternehmen umfangreiche Informationen zur Verfügung, wie beispielsweise Fachkräfte aus dem Ausland gezielt unterstützt werden können, um die mit der neuen Arbeitsstelle verbundenen Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können. Besagtes Portal erreicht man unter [www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de). Zudem informierte sie über die in jeder Agentur für Arbeit tätigen *Qualifizierungsberater*, die Unternehmen auch bei der gezielten Qualifizierung von ausländischen Fachkräften beraten und unterstützen können.

**Susi Möbbeck – [Integrationsbeauftragte des Landes Sachsen-Anhalt](#):** „Bereits hier lebende Zugewanderte, die sich in Migrantenorganisationen engagieren, können eine große Hilfe sein, um mögliche Herausforderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Zugewanderten gut bewältigen zu können.“

Frau Möbbeck hob zunächst die vielfältigen Chancen der Zuwanderung für die Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt hervor und warb dafür, diese konsequenter als bisher zu nutzen. Zwar zeige die Erfahrung regelmäßig, dass die Beschäftigung von Ausländer/-innen eine besondere Herausforderung für das Unternehmen und die betreffende Personen darstelle. Dies könne mit Verständigungsproblemen und dem zusätzlichen Aufwand beim Lernen der Sprache anfangen. Ebenfalls können persönliche Probleme wie zum Beispiel traumatische Erfahrungen oder schwierige familiäre Situationen hinzutreten, die Auswirkung auf die Arbeit haben. Zudem können sich Herausforderungen auch infolge verschiedener kultureller Hintergründe ergeben, die dann gemeinsam im Unternehmen zu bearbeiten sind. Für den Umgang mit diesen Herausforderungen sollte also durchaus zusätzliche Zeit gleich zu Beginn der Beschäftigung einkalkuliert werden.

Vor diesem Hintergrund plädiere sie dafür, gezielt Instrumente zu entwickeln und zu etablieren, die zum Beispiel Unternehmen unterstützen, den regelmäßig mit einer Beschäftigung von Geflüchteten verbundenen Herausforderungen leichter gerecht werden zu können. Diese Instrumente sollen soweit wie möglich auf dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ aufbauen. Auch hat sich gezeigt, dass für die Integration von Ausländer/-innen in Arbeit bzw. Ausbildung oftmals das Vorhandensein eines Netzwerks ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. In dem Zusammenhang warb sie dafür, auch die Migrantenorganisationen mit schon hier lebenden Zugewanderten einzubeziehen, da diese neben der Sprachkompetenz oftmals auch einen persönlichen Zugang zu den Problemen und möglichen Lösungsstrategien hätten. Deshalb freue es sie auch, dass das [Projekt Miidu](#), welches auf die Vorbereitung junger Geflüchteter auf eine berufliche Ausbildung und deren Begleitung abziele, durch das Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt (LAMSA) mit umgesetzt werde.

Konkrete positive Erfahrungen in der Beschäftigung von Geflüchteten können zudem helfen, dass sich zukünftig mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Geflüchteten öffnen. Sie gehe davon aus, dass die Zahl dieser Good-Practice-Beispiele und vor allem deren Wahrnehmung in Sachsen-Anhalt bald ansteigen werde.

Wichtig sei zudem mit Blick auf junge Menschen, dass diese gut auf eine Ausbildung vorbereitet würden. Schließlich könne ein Scheitern z. B. aufgrund nicht ausreichender Sprachkenntnisse gerade junge Menschen in ihrer Umbruchphase in eine tiefe Krise stürzen. Hier sei es deshalb aus ihrer Sicht angebracht, sich auch die notwendige Zeit für die Vorbereitung einer beruflichen Ausbildung zu nehmen.

**Adam Kassawat – [Schweißtechnische Lehranstalt Magdeburg gGmbH](#):** „Die Beschäftigung von Auszubildenden mit einem anderen kulturellen Hintergrund kann durchaus das Unternehmen vor unbekannte Herausforderungen stellen. Erfahrene Partner können hier wichtige Unterstützung leisten.“

Erste Erfahrungen in der Ausbildung von Zugewanderten sammelte die Schweißtechnische Lehranstalt bereits im Jahr 2011. Durch das Projekt „Jobbrücke & Jobchance“ konnte damals der Kontakt zu einem interessierten Iraker angebahnt werden. Nach einer Eignungsfeststellung im Betrieb war schnell klar, dass besagte Person sowohl die Motivation als auch die fachliche Eignung für die anvisierte

schweißtechnische Ausbildung besaß. Nachdem hierüber Übereinkunft mit dem zuständigen Jobcenter erzielt wurde, konnte diese auch starten.

Eine wichtige Erkenntnis in diesem Zusammenhang war es, dass der kulturelle Hintergrund des Auszubildenden durchaus auch das Unternehmen vor eine bisher unbekannte Herausforderung stellte, auf die es sich bewusst einzulassen galt. Es zeigte sich auch, dass eine intensivere Betreuung als im Normalfall wichtig für den Ausbildungserfolg gewesen ist. In dem Zusammenhang hob Herr Kassawat die Bedeutung von Partnern hervor, die das Unternehmen wie auch den jungen Menschen während der Ausbildung unterstützen können. Als besonders wertvoll bewertete er die damalige Hilfestellung des Projekts [Jobbrücke & Jobchance](#) und des zuständigen Jobcenters. Die Ausbildung von Zugewanderten sei aus seiner Perspektive einerseits ein wichtiger Beitrag im Sinne der gesellschaftlichen Integration. Andererseits stelle die Ausbildung von Geflüchteten, gerade auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, ein wichtiges Fachkräftepotential für die Wirtschaft dar. Unabhängig davon sei die Integration von Geflüchteten im Unternehmen kein Selbstläufer und erfordere regelmäßige zusätzliche Anstrengungen, auch durch das Ausbildungsunternehmen.