



## Handreichung für BeraterInnen: Grundlagen für die Beratung von Geflüchteten und ihre Vermittlung in Unternehmen



Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ ist eines von 41 IvAF-Netzwerken in Deutschland und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



## Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Typen von Ratsuchenden und Vorgehensweise im Beratungs- und Vermittlungsprozess	9
2.1 Typen von Ratsuchenden und mögliche berufliche Integrationswege	10
2.2 Grundsätzliche Aspekte, die bei der Entwicklung beruflicher Zielsetzungen zu berücksichtigen sind	18
2.3. Beispielhafte Veranschaulichung möglicher beruflicher Integrationswege	20
3. Ausgewählte Themen für einen professionellen Beratungs- und Vermittlungsprozess	32
3.1 Die Gestaltung des Beratungssettings	32
3.2 Gender- und diversitysensibel beraten	33
3.3. Sprachsensibel beraten	33
3.4 Kompetenzfeststellung am Beispiel der „Qualifikationsanalyse“	35
3.5. Zur Situation geflüchteter Frauen	37
4. Der Beratungs- und Vermittlungsprozess: Typische Phasen und Themen am Beispiel der Vermittlung in Praktikum	40
5. Ansprache von Unternehmen	45
5.1 Grundsätzliches zur Kontaktpflege mit Unternehmen und zur Akquise (Praktikum / Ausbildungsplatz / Arbeitsverhältnis)	45
5.2. Unternehmensrecherche	46
5.3. Anliegen und Art der Kontaktaufnahme	47
5.4. Vorbereitung und Argumentation bei der Ansprache von Unternehmen	48
5.5. Vorbehalten auf Unternehmensseite begegnen	50
6. Hilfreiche Quellen	55
7. Kurzporträts Autorinnen	57
8. Impressum	58

## Vorwort

Die vorliegende „Handreichung für BeraterInnen: Grundlagen zur Beratung von Geflüchteten und ihre Vermittlung in Unternehmen“ ist im Rahmen des Netzwerks BLEIB in Hessen II entstanden.

Das Netzwerk besteht aus acht Qualifizierungs- und Sprachkursträgern in sieben Landkreisen in Hessen und wird im Handlungsschwerpunkt „IvAF - Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen“ der ESF-Integrationsrichtlinie Bund durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Arbeit im Netzwerk ist die Förderung der sozialen und arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten durch Beratung, Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Jobcentern, Schulen sowie Unterstützung von Unternehmen. Zu diesem Zweck bieten die BLEIB-BeraterInnen ganzheitliche, arbeitsmarktliche Beratung, basierend auf umfassendem Wissen zu asylrechtlichen Fragen. Dabei liegt der Fokus auf einer prozesshaften Begleitung unter Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen der Geflüchteten. Zielgruppen des Projekts sind Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Personen mit Duldung sowie Geflüchtete mit Aufenthaltstitel und zumindest nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt.

Um diese Arbeit zu unterstützen, hat der Projektpartner beramí berufliche Integration e.V. seine langjährige Expertise hinsichtlich der Beratung und Vermittlung von Geflüchteten in Unternehmen für diese Publikation zusammengetragen. beramí ist ein Beratungs- und Bildungsträger in Frankfurt am Main und bietet seit über 25 Jahren Beratung im Themenfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung für Personen mit Zuwanderungsgeschichten an.

Die Einhaltung und Weiterentwicklung von Beratungsstandards ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Beratungsarbeit. Die Expertise der beramí-Mitarbeiterinnen fließt auch in die Konzeption und Durchführung von Fortbildungen etwa zu den Themen „Sprachsensibel Beraten“ und „Gender- und diversitätsensible Beratung“ ein. beramí wurde erstmals 2012 durch Weiterbildung Hessen e.V. als „Geprüfte Einrichtung für Bildungsberatung“ zertifiziert.

Die „Handreichung für BeraterInnen: Grundlagen zur Beratung von Geflüchteten und ihre Vermittlung in Unternehmen“ versteht sich als Beitrag zur weiteren Professionalisierung der Beratungspraxis im Netzwerk BLEIB in Hessen II.



## 1. Einleitung

Die Bedeutung der Beratung im Themenfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung als Instrument zum Erreichen bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Ziele hat im vergangenen Jahrzehnt stark zugenommen. Damit einher ging auch eine Professionalisierung der Beratungspraxis. Hiervon profitiert auch die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten, die einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration, sozialen Integration und zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe leistet.

Das Beratungsverständnis, das dieser Handreichung zugrunde liegt, bezieht sich insbesondere auf folgende ausgewählte Eckpunkte und Ziele, formuliert vom Nationalen Forum Beratung (nfb)/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg:

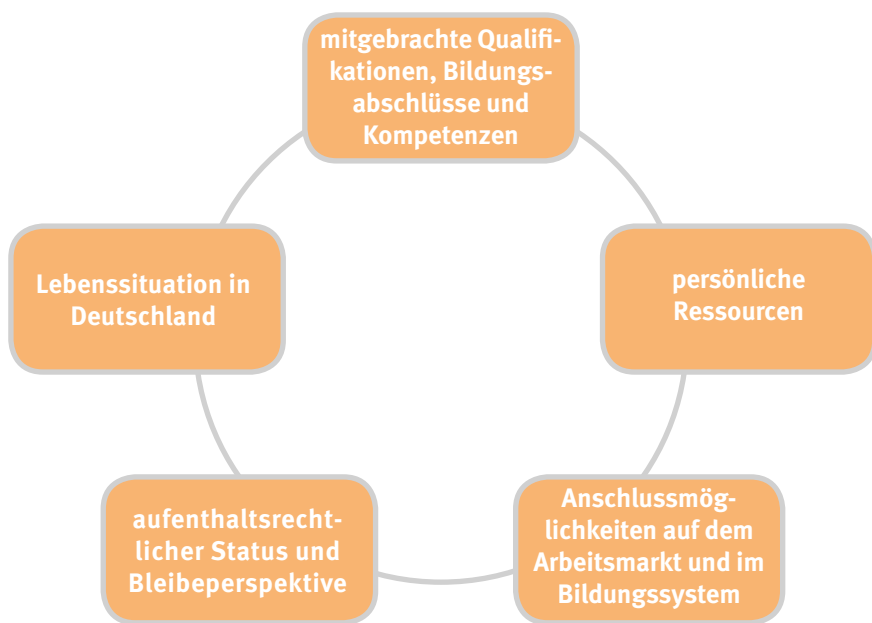
- *„Die Beraterin/der Berater agiert professionell. Dies beinhaltet, dass ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz geschaffen wird.*
- *Im Zentrum der Beratung steht die Rat suchende Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen, wobei Beratung immer in einem geteilten Verantwortungskontext stattfindet, in dem die Beraterin/der Berater, die Rat suchende Person und die Beratungsorganisation gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen.*
- *Die Interaktion zwischen einer Ratsuchenden/einem Ratsuchenden und einer Beraterin/einem Berater geht über Informationsvermittlung hinaus und umfasst eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten, die u. a. eine begründete Entscheidungsfindung seitens der/des Ratsuchenden ermöglicht.*
- *Sie trägt zunächst auf der individuellen Ebene dazu bei, die bildungs- und berufsbiographische Gestaltungskompetenz und damit u.a. die persönlichen Möglichkeiten von Bildungsbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.*
- *Auf der gesellschaftspolitischen Ebene kann sie die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe erhöhen und die soziale Integration tendenziell ausgegrenzter Gruppen fördern“.*

**(nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität (Hrsg.): Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, 2014, S. 7)**

Im Mittelpunkt der Beratung steht die ratsuchende Person (RP) mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen. Wesentlich ist dabei die Haltung, dass die ratsuchende Person ExpertIn ihrer Situation ist und dass die BeraterIn den Beratungsprozess hiernach ausrichtet. Ziel des Prozesses ist Empowerment der ratsuchenden Person. Dieser Beratungsansatz basiert auf dem Grundsatz, dass Vielfalt und Differenz (Vielfalts- und Differenzkategorien: ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung) als Ressource verstanden werden.

Die Individualität und Unterschiedlichkeit der ratsuchenden Personen sind dabei anzuerkennen und auf dieser Basis wertneutrale und angemessene Handlungsstrategien zu entwickeln. Für eine hinreichende Unterstützung sollten auch andere Beratungsangebote (Arbeitsmarktakteure und einschlägige Netzwerke der Flüchtlingsarbeit) eingebunden werden.

Die Einflussfaktoren beruflicher Integrationsprozesse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind mehrdimensional und vielschichtig und bedingen sich teils gegenseitig. In der Beratung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hat sich auch in der Beratungspraxis bei beramí herauskristallisiert, dass folgende Faktoren sich maßgeblich auf Prozesse der beruflichen Integration auswirken – und deshalb im Beratungsprozess berücksichtigt werden sollten: mitgebrachte Qualifikationen, Bildungsabschlüsse und Kompetenzen, persönliche Ressourcen, Anschlussmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem, aufenthaltsrechtlicher Status und Bleibeperspektive sowie die Lebenssituation in Deutschland.



**Quelle: Eigene Darstellung**

Die vorliegende Handreichung beinhaltet Wissenswertes für den Beratungs- und Vermittlungsprozess (Kapitel 1 bis 4) sowie für die Ansprache von Unternehmen (Kapitel 5). Kernstück für die Beratungsarbeit ist die in Kapitel 2 vorgenommene Typisierung von Ratsuchenden hinsichtlich ihrer möglichen Integration in den Arbeitsmarkt. Sie bietet eine praktische Orientierung für die Gestaltung des Beratungsprozesses und eine Grundlage für die Vermittlung in Unternehmen. Kapitel 4 legt den Fokus auf die Phasen und Themen des Beratungs- und Vermittlungsprozesses am

Beispiel Praktikum. Erläuterungen zur Kontaktpflege, Recherche und Argumentation bei der Akquise von Unternehmen finden sich in Kapitel 5. Die aufgeführten Hilfreichen Quellen (Kapitel 6) können BeraterInnen zur weiteren Recherche dienen.

Ausführungen zu rechtlichen Regelungen in Hinsicht auf Aufenthalt, Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Instrumente der Arbeitsmarktförderung für Geflüchtete sind nicht Gegenstand dieser Handreichung. Relevante Veröffentlichungen und Informationen zu diesen Themen finden BeraterInnen auf der Webseite des BMAS und der Bundesagentur für Arbeit.

**Im Zentrum der Beratung steht die Rat suchende Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen. Dabei findet Beratung immer in einem geteilten Verantwortungskontext statt, in dem die Beraterin/der Berater, die Rat suchende Person und die Beratungsorganisation gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen.**





## 2. Typen von Ratsuchenden und Vorgehensweise im Beratungs- und Vermittlungsprozess

Beratung ist eine komplexe Tätigkeit, die zum Ziel hat, relevantes Wissen und Informationen zu vermitteln, berufliche Zielsetzungen zu entwickeln und Entscheidungsprozesse zu begleiten. Gleichzeitig gilt es, die Lebensumstände der ratsuchenden Person zu berücksichtigen.

Die für die vorliegende Handreichung entwickelte Typisierung von Ratsuchenden soll diese Komplexität für BeraterInnen reduzieren und die Arbeit in der Praxis erleichtern. Grundlage der Typisierung von ratsuchenden Personen sind dabei: mitgebrachte berufliche und schulische Vorqualifikationen, berufliche Erfahrungen sowie Anschlussoptionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und im deutschen Bildungssystem. Diese doppelte Perspektive – Ratsuchende und Arbeitsmarkt/ Bildungssystem gleichermaßen im Blick zu behalten – hat sich in der langjährigen Beratungspraxis bei beramí bewährt.

Die Autorinnen haben vier Typen von Ratsuchenden identifiziert. Anhand dieser Typen werden in Kapitel 2.1 tabellarisch mögliche Integrationswege beschrieben und folgende Themenfelder durchdekliniert: Optionen der Integration in Unternehmen, Themen und Zielsetzungen im Beratungsprozess, ergänzende Beratungen sowie erste bzw. mittel- und langfristige Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses.

Die Tabelle versteht sich als Matrix und soll BeraterInnen Orientierung bieten: Nachdem sie den zutreffenden Typ für eine konkrete ratsuchende Person ermittelt haben, können sie den Beratungsprozess entlang der Punkte in der entsprechenden Spalte gestalten. Dabei ist die Reihenfolge der in der Tabelle dargestellten Punkte nicht zwingend einzuhalten. Je nach Anliegen der ratsuchenden Person können die einzelnen Punkte in anderer Reihenfolge oder auch zeitgleich angegangen werden (z.B. Praktikum und Anerkennungsverfahren). Zudem sollte auch die ratsuchende Person ermutigt werden, ergänzend zum Beratungs- und Vermittlungsprozess aktiv zu sein – etwa hinsichtlich des Deutscherwerbs und der Kommunikation mit den Behörden.

Für die Nutzung der Tabelle zur Gestaltung eines Beratungs- und Vermittlungsprozesses gehen die Autorinnen davon aus, dass AnwenderInnen über grundlegendes Wissen zum Thema Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse, rechtliche Rahmenbedingungen zu Aufenthalt und Asyl sowie Instrumente der Arbeitsmarktförderung verfügen. Da das Thema Nachweisbarkeit von beruflichen Qualifikationen und Schulabschlüssen gerade bei Geflüchteten oft mit Schwierigkeiten verbunden ist, empfiehlt es sich, in enger Kooperation mit den Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen des hessenweiten Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) zu arbeiten (z.B. hinsichtlich Qualifikationsanalysen, Möglichkeit eidesstattlicher Erklärungen).

In Ergänzung zur Tabelle befasst sich Kapitel 2.2. mit grundsätzlichen Aspekten, die bei der Entwicklung beruflicher Zielsetzungen zu berücksichtigen sind. Kapitel 2.3. zeigt anhand von Fallbeispielen, wie in der Praxis mögliche berufliche Integrationswege mithilfe der Tabelle in 2.1. veranschaulicht werden können.

Die Autorinnen haben beim Verfassen dieser Handreichung das Ziel verfolgt, eine gute Balance in Hinsicht auf gendergerechte Formulierung, Eindeutigkeit und Lesbarkeit der Texte und Tabellen zu erreichen. Für die ratsuchende Person wird dabei teilweise die Abkürzung „RP“ verwendet, für die beratende Person die Bezeichnung „BeraterIn“ bzw. „BP“.

## 2.1. Typen von Ratsuchenden und mögliche berufliche Integrationswege

### Typen von Ratsuchenden

Typ 1*	Typ 2*	Typ 3	Typ 4
mit <u>einer</u> beruflichen Vorqualifizierung ** & mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung & mit Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt, z.B. Mangelberufe	mit beruflicher Vorqualifizierung & mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung (auch in verschiedenen Berufsfeldern) & mit geringen bzw. ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt	ohne berufliche Vorqualifizierung mit geringen beruflichen Erfahrungen & mit geringen bzw. ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt	ohne eine bzw. mit geringer Schulbildung & mit geringen bzw. ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt

\* **Anmerkung:** Das Vorhandensein von Nachweisen zur beruflichen Qualifikation entscheidet darüber, ob eine ratsuchende Person Typ 1 oder Typ 2 entspricht, da fehlende Nachweise die Anschlussoptionen deutlich verringern.

\*\* **Anmerkung:** berufliche Vorqualifizierung aus dem Ausland = abgeschlossenes Studium oder Ausbildung

## Optionen der Integration in Unternehmen

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikum zum Kennenlernen der beruflichen Praxis</li> <li>• Praktikum zur Verbesserung/Verfestigung der deutschen Sprachkenntnisse</li> <li>• Maßnahme beim Arbeitgeber/MAG</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikum zur beruflichen Neuorientierung</li> <li>• Praktikum zum Kennenlernen der beruflichen Praxis</li> <li>• Praktikum zur Verbesserung/Verfestigung der deutschen Sprachkenntnisse</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses (mit Optionen der Aufstiegsqualifizierung, Teilqualifizierung und/oder berufsanschlußfähiger Weiterbildung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikum zur beruflichen Orientierung</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses (mit Optionen der Aufstiegsqualifizierung, Teilqualifizierung und/oder berufsanschlußfähiger Weiterbildung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikum zur beruflichen Orientierung</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses (mit Optionen der Aufstiegsqualifizierung, Teilqualifizierung und/oder berufsanschlußfähiger Weiterbildung)</li> </ul>

„Wir brauchen mutige ArbeitgeberInnen!“  
Frau J., Bildungsberaterin für Geflüchtete



## Themen und Zielsetzung im Beratungsprozess

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• konkretes berufliches Profil zu bisheriger Qualifizierung erarbeiten</li> <li>• Möglichkeiten der Anerkennung von Vorqualifizierung feststellen</li> <li>• berufliche Anschlussmöglichkeiten gemeinsam erarbeiten</li> <li>• gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• konkretes berufliches Profil zu bisherigen Qualifizierungen erarbeiten</li> <li>• Möglichkeiten der Anerkennung einer bzw. mehrerer Vorqualifizierungen feststellen</li> <li>• berufliche Anschlussmöglichkeiten gemeinsam erarbeiten und konkretisieren</li> <li>• neue berufliche Perspektiven gemeinsam erarbeiten</li> <li>• gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen</li> <li>• ggf. Möglichkeiten der Anerkennung von Schulabschlüssen prüfen, wenn eine neue Qualifizierung angestrebt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten der Anerkennung von Schulabschlüssen prüfen</li> <li>• Informationen zum Schulsystem in Deutschland vermitteln</li> <li>• Informationen zu Aus- und Weiterbildungssystem und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in Deutschland vermitteln</li> <li>• Kompetenz- und Stärkenprofil erstellen</li> <li>• Klärung der beruflichen Ausrichtung: Schule/Ausbildung oder Erwerbstätigkeit</li> <li>• gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der individuellen Lernerfahrung und -voraussetzungen</li> <li>• Informationen zum Schulsystem in Deutschland vermitteln</li> <li>• Informationen zum Aus- und Weiterbildungssystem in Deutschland vermitteln</li> <li>• Kompetenz- und Stärkenprofil erstellen</li> <li>• Klärung der beruflichen Ausrichtung: Schule/Ausbildung oder Erwerbstätigkeit</li> <li>• gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellen</li> </ul>

## Weitere ergänzende Beratung

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IQ - Integration durch Qualifizierung)</li> <li>• Nachqualifizierungsberatung (ProAbschluss)</li> <li>• Existenzgründungsberatung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IQ - Integration durch Qualifizierung)</li> <li>• Nachqualifizierungsberatung (ProAbschluss)</li> <li>• Existenzgründungsberatung</li> <li>• Studienberatung oder Fachberatung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennungsberatung (IQ - Integration durch Qualifizierung)</li> <li>• Berufsberatung</li> <li>• Abendschulen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsberatung (z.B. U25)</li> <li>• Abendschulen</li> <li>• Jugendberatungsstellen</li> </ul>

„Ich möchte gerne in Deutschland arbeiten und Steuern zahlen.“

Herr O., Arzt aus Afghanistan



## Erste Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung / Erwerb deutscher Sprachkenntnisse</li> <li>• Vermittlung von Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens der beruflichen Vorqualifizierung</li> <li>• Kennenlernen der Berufspraxis über gezieltes Praktikum / Hospitation in adäquatem Berufsfeld</li> <li>• Anpassungsqualifizierung / Vorbereitungskurse (Fachprüfungen, Fachsprachkurse)</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung / Erwerb deutscher Sprachkenntnisse</li> <li>• Kompetenz- und Stärkefeststellung</li> <li>• Vermittlung von Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens des Schulabschlusses</li> <li>• Kennenlernen neuer Berufspraxis über gezielte Praktika / Hospitation in ausgewählten Berufsfeldern</li> <li>• Zulassungsvoraussetzungen für ein Studium in Absprache mit der jeweiligen Universität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung / Erwerb deutscher Sprachkenntnisse</li> <li>• Vermittlung von Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens des Schulabschlusses</li> <li>• berufliche Orientierung über Praktika, Qualifizierungsmaßnahmen mit integrierten Praktika, Aushilfstätigkeiten, Ehrenamt, Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Bundesfreiwilligendienst (BFD, 27+)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung / Erwerb deutscher Sprachkenntnisse</li> <li>• Vermittlung von Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• berufliche Orientierung über Praktika, Qualifizierungsmaßnahmen mit integrierten Praktika, Aushilfstätigkeiten, Ehrenamt, Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Bundesfreiwilligendienst (BFD, 27+)</li> </ul>

## Erste Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses - 2 -

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
	<ul style="list-style-type: none"><li>• ggf. Anpassungsqualifizierung / Nachqualifizierung, Vorbereitungskurse, Fachprüfungen, Fachsprachkurse</li><li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses (grundsätzlicher Einstieg in den Arbeitsmarkt)</li></ul>		

„Wir machen sehr gute Erfahrungen mit Geflüchteten in der Qualifizierung für den Logistikbereich. Sie sind motiviert, lernbereit und super einsetzbar.“ (Frau S., Mitarbeiterin eines Personaldienstleisters)



## Mittel- /langfristige Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• Überprüfung des beruflichen Ziels (bei Bedarf)</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• Überprüfung des beruflichen Ziels (bei Bedarf)</li> <li>• Möglichkeiten: Nachholen schulischer Abschlüsse, Ausbildung, Nachqualifizierung, Umschulung, Studium</li> <li>• Antritt eines Arbeitsverhältnisses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemkenntnis der beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• gezielte Praktika in ausgewählten Berufsfeldern</li> <li>• Möglichkeiten: Nachholen schulischer Abschlüsse, Ausbildung, Nachqualifizierung, Umschulung, Studium</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Lernen lernen“, persönliche Lerncoaches finden</li> <li>• Systemkenntnis der schulischen und beruflichen Integration in Deutschland</li> <li>• gezielte Praktika in ausgewählten Berufsfeldern</li> <li>• Möglichkeiten: Nachholen schulischer Abschlüsse, Ausbildung, Nachqualifizierung, Umschulung, Studium</li> </ul>

### Ratsuchende Person (RP) übernimmt eine aktive Rolle im beruflichen Integrationsprozess, um Zielsetzungen zu erreichen:

- RP kümmert sich um Sprachverbesserung, z.B. Deutschkurs, Sprachcafé, Sprachtandem o.ä.
- RP klärt mit zuständiger Behörde (z.B. BA / Jobcenter / Jugend- und Sozialamt) Schritte der beruflichen Integration (Anerkennung ausl. Abschlüsse, Deutschkurs, Finanzierung von Maßnahmen, MAG etc.) und stimmt sie ab
- RP wird unterstützt bei Suche nach Praktikumsplatz, aktiver Stellenrecherche / Ausbildungsplatzsuche





IHRE NOTIZEN:

## 2.2. Grundsätzliche Aspekte, die bei der Entwicklung beruflicher Zielsetzungen zu berücksichtigen sind

Die Beratung von Geflüchteten ist ein komplexes Unterfangen. Die nachhaltige Entwicklung beruflicher Zielsetzungen ist nur möglich, wenn folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Rechtliche Rahmenbedingungen bzgl. Aufenthalts- und Asylrecht, Zugang zum Arbeitsmarkt und Instrumente der Bildungs- und Arbeitsmarktförderung
- Lebenssituation der ratsuchenden Person in Deutschland
- persönliche Ressourcen der ratsuchenden Person
- Kooperation mit relevanten PartnerInnen

Für die berufliche Beratung von Geflüchteten ist umfassendes aktuelles Wissen zu den Themen Aufenthalts- und Asylrecht, Zugang zum Arbeitsmarkt und Instrumente der Bildungs- und Arbeitsmarktförderung erforderlich. Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses können nur auf der Grundlage der jeweiligen individuellen aufenthaltsrechtlichen Situation und der Bleibeperspektive der RP formuliert werden. Zu den Aufgaben von BeraterInnen gehört es demnach, sich kontinuierlich über die aktuelle Gesetzeslage sowie rechtliche Rahmenbedingungen und deren konkrete Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

Grundlegend für die Beratungsarbeit mit Geflüchteten ist insbesondere das Wissen um Möglichkeiten der Förderung von Geflüchteten und damit auch um die Förderinstrumente nach SGB II und III sowie die Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme (z.B. Zugang zum Arbeitsmarkt, Aufenthaltsstatus, Alter, Sprachkenntnisse usw.). Auch Kenntnisse zu den regionalen/lokalen Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, die von Geflüchteten in Anspruch genommen werden können, sind unerlässlich. Generell können Fördermöglichkeiten für Geflüchtete – wie etwa die Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) mit finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen – ein wichtiges Argument für BeraterInnen in Akquisegesprächen mit Unternehmen sein.

Hilfreich ist in diesem Zusammenhang der online verfügbare „Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung – Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen und Jobcenter“, der vom „Berliner Netzwerk für Bleiberecht - bridge“ in der Berliner Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales kontinuierlich aktualisiert und durch das BMAS rechtlich geprüft wird: <http://www.esf.de/portal/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/leitfaeden-ivaf.html>.

Der Leitfaden bietet einen guten Überblick zu den relevanten Themen der beruflichen Integration von Geflüchteten. Ausgehend von den Aufenthaltstiteln führt er unter anderem detailliert auf, welche Behörde zuständig ist, wie der jeweili-

ge Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgen kann und welche Förderinstrumente nach SGB II, III und BaföG in Anspruch genommen werden können.

Auf der Homepage des BMAS unter der Rubrik „Neustart in Deutschland“ gibt es ebenfalls relevante und weiterführende Informationen, die nach Zielgruppe (Asylsuchende, Arbeitssuchende und Arbeitgeber) zusammengefasst sind: [www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html](http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html)

Es existieren mittlerweile viele Projekte, neue Ansätze und Initiativen, die sich mit der Förderung der beruflichen Integration von Geflüchteten befassen. Lohnenswert sind deshalb für BeraterInnen die regelmäßige Recherche und der Austausch mit den lokalen/regionalen AkteurlInnen des Arbeitsmarktes.

Das Gelingen der beruflichen Integration ist nicht nur abhängig von den mitgebrachten Abschlüssen, Qualifikationen und deren Anschlussoptionen hinsichtlich des deutschen Arbeitsmarktes und Bildungssystems, sondern auch von der Lebenssituation von Ratsuchenden in Deutschland und deren persönlichen Ressourcen. Für die Entwicklung nachhaltiger und realisierbarer beruflicher Ziele müssen diese unbedingt in die Planung miteinbezogen werden.

Zu klären sind dabei:

- die Wohnsituation (z.B. Möglichkeiten des Rückzugs zum Lernen)
- finanzielle Verpflichtungen gegenüber der Familie (ggfs. auch im Herkunftsland) und Einfluss auf berufliche Zielsetzungen
- Vorhandensein familiärer und/oder sozialer Kontakte, die als Unterstützungssystem dienen können
- Klärung der familiären Rahmenbedingungen (z.B. mögliche Arbeitszeit, Sicherung der Kinderbetreuung)
- die Lernfähigkeit und Lernvorbildung
- Abgleich der Deutschkenntnisse mit den Anforderungen der beruflichen Zielsetzungen (Zugang zu Praktikum, Ausbildung, Arbeitsverhältnis usw.)
- die persönlichen Rahmenbedingungen (z.B. physische und psychische Verfassung, Belastungsfähigkeit, Klärung der Beschäftigungsfähigkeit)

Für psychisch vorbelastete Ratsuchende, bei denen eine volle Beschäftigungsfähigkeit erst mittel- oder langfristig erreichbar ist, sollte die Stabilisierung im Vordergrund stehen. Die Entwicklung niedrigschwelliger beruflicher Zielsetzungen und die Tätigkeit in einem Arbeitsalltag können einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung leisten.

Von Bedeutung in der Beratungsarbeit mit Geflüchteten ist auch die Kooperation mit Behörden und weiteren Beratungsstellen. Dies meint insbesondere die Absprache mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit (ggf. Arbeitsmarktbüros) und bei aufenthaltsrechtlichen und sozialen Fragen die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden und den entsprechenden AkteurInnen der Flüchtlingsarbeit.

Darüber hinaus sollten weitere für die jeweilige ratsuchende Person relevante AnsprechpartnerInnen und Vertrauenspersonen eingebunden werden, wie etwa sozialpädagogische BetreuerInnen, TherapeutInnen sowie zuständige AnsprechpartnerInnen in Psychiatrie, Jugendamt etc.

„Wir haben sofort beschlossen, dass wir als Unternehmen etwas für Geflüchtete tun wollen. Praktika anbieten, dachten wir uns. Das dann umzusetzen, war aber doch schwieriger als gedacht. Mithilfe der Beraterinnen haben wir es geschafft – sie nehmen einigen bürokratischen Dingen den Schrecken. Und sie merken, wer wirklich zu uns passt.“ (Herr B., mittelständischer Unternehmer)



### **2.3 Beispielhafte Veranschaulichung möglicher beruflicher Integrationswege**

Dieses Kapitel beschreibt mögliche berufliche Integrationswege anhand fiktiver Beispiele zu den jeweiligen Typen von Ratsuchenden. Die Beispiele wurden auf der Grundlage von Erfahrungen in der Beratungspraxis zusammengestellt.

### Typ 1 - Beispiel:

RP mit einer beruflichen Vorqualifizierung (insbesondere Mangelberuf), mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung UND mit Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt

<b>Angaben zur Person</b>	Syrischer Staatsbürger, Alter 28
<b>familiäre Situation</b>	verheiratet, 1 Kind (3 Jahre alt), Familie in Deutschland
<b>Aufenthaltsstatus</b>	befr. Aufenthaltserlaubnis/ subsidiärer Schutz
<b>Einschätzung der Entwicklung des Aufenthalts (durch die BeraterIn)</b>	Aufenthaltserlaubnis für 1 Jahr, anschl. Verlängerung um 2 Jahre möglich
<b>höchster Schulabschluss / Ort</b>	Technische Sekundarschule (Industrie)/Homs (insg. 12 Schuljahre)
<b>berufliche Qualifizierung / Abschluss im Bereich</b>	Abschluss Technisches Institut (2 Schuljahre)/Homs
<b>berufliche Erfahrungen</b>	ca. 10 Jahre tätig in einer Autowerkstatt (Familienbetrieb)
<b>Sonstiges</b>	Berufsgruppe aus der Positivliste

### Optionen der Integration im Unternehmen

- Praktikum zur Verbesserung der deutschen (fachlichen) Sprachkenntnisse
- Praktikum zum Kennenlernen der beruflichen Praxis
- Maßnahme beim Arbeitgeber / MAG
- Aushilfstätigkeiten (Minijob)
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Themen im Beratungsprozess sowie Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

- **Qualifikationsprofil:** Zusammenstellung bisheriger Aufgabenbereiche (z.B. Kundenkommunikation, Diagnosearbeiten am Fahrzeug usw.) und Tätigkeiten zur Ermittlung von Fachkenntnissen, ggf. Spezialisierungen, Fertigkeiten, Fremdsprachkenntnissen usw.)
- **Kompetenzfeststellung:** fachliche und persönliche Kompetenzen
- **Anerkennung:** Möglichkeiten der Anerkennung von Vorqualifizierung (schulischer / beruflicher Abschluss und Berufserfahrung feststellen, ggf.)

Referenzberuf identifizieren (z.B. Kraftfahrzeugmechatroniker), Möglichkeiten einer Qualifikationsanalyse bei fehlenden Bildungsnachweisen klären

- **Klärung der beruflichen Ausrichtung/Ziele:** Anknüpfungen an bisheriges Qualifikationsprofil und ggf. fachadäquate berufliche Integration oder berufliche Neuorientierung oder Erwerbstätigkeit und Klärung der jeweiligen erforderlichen Schritte (z.B. Finanzierung)
- **Klärung individueller Ressourcen zur Zielerreichung:** Lern- und Beschäftigungsfähigkeit, Deutschkenntnisse, Motivation, Unterstützungssystem usw.
- **Bewerbungsunterlagen:** gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen je nach Qualifikationsprofil und Arbeitsbereich erstellen

### Erste Zielsetzungen

- **Deutschförderung:** Integrationskurse, Basis- und Spezialmodule der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFö), ESF-BAMF Sprachkurs (bis Ende 2017) usw.
- **Informationen:** Vermittlung von Infos zu den Themen Berufsfeld, Gehalt, Einsatzfelder, Arbeitsmarktchancen usw. in Deutschland
- **Anerkennung:** ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens der beruflichen Vorqualifizierung
- **Praktika:** siehe oben
- **Berufliche Qualifizierung:** Je nach Ausgang des Anerkennungsverfahrens und beruflichen Zielen ▶ Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen, Externenprüfung, Ausbildung, fachliche Weiterbildung (und/oder)
- **Arbeitsmarktintegration:** Antritt eines ersten Arbeitsverhältnisses (grundsätzlicher Einstieg in den Arbeitsmarkt)
- **Arbeitsbereiche/Einstiegsmöglichkeiten:** Werkstatt, Autohäuser usw.

### Mittel- / langfristige Zielsetzungen

- **Berufliche Qualifizierung:** siehe oben
- **Arbeitsmarktintegration:** Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Relevante ergänzende Beratungsangebote

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IQ)
- Nachqualifizierungsberatung (ProAbschluss)

## Typ 2 - Beispiel A

**RP mit beruflicher Vorqualifizierung UND mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung (auch in verschiedenen Berufsfeldern) UND mit geringen / ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt**

<b>Angaben zur Person</b>	Iranische Staatsbürgerin, Alter 42
<b>familiäre Situation</b>	verheiratet, 2 erwachsene Kinder, Familie in Deutschland
<b>Aufenthaltsstatus</b>	Aufenthaltsgestattung
<b>Einschätzung der Entwicklung des Aufenthalts (durch die BeraterIn)</b>	gute Aussichten für eine positive Entscheidung über das Asylverfahren
<b>höchster Schulabschluss / Ort</b>	Abschluss Sekundarstufe II /Teheran (insg. 12 Schuljahre)
<b>berufliche Qualifizierung / Abschluss im Bereich</b>	Islamwissenschaften Bachelor (4 Jahre) /Teheran
<b>berufliche Erfahrungen</b>	mit Unterbrechung wegen Familienphase ca. 10 Jahre tätig als Büroleiterin in einem Import und Export Unternehmen
<b>Sonstiges</b>	sehr gute Englischkenntnisse (in Wort und Schrift), Weiterbildungen in Office

### Optionen der Integration im Unternehmen

- Praktikum zur Verbesserung der deutschen (fachlichen) Sprachkenntnisse
- Praktikum zum Kennenlernen der beruflichen Praxis
- Praktikum zur beruflichen Neuorientierung
- Aushilfstätigkeiten (Minijob)
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Themen im Beratungsprozess sowie Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

- **Qualifikationsprofil:** Zusammenstellung bisheriger Aufgabenbereiche (z.B. Kundenkommunikation, Personalaufgaben, Koordination der Urlaubsplanung und Vertretungen, Bestellungen von Büromaterialien usw.) und von Tätigkeiten zur Ermittlung von Fachkenntnissen, ggf. Spezialisierungen, Fertigkeiten, Fremdsprachkenntnissen usw.
- **Kompetenzfeststellung:** fachliche und persönliche Kompetenzen
- **Anerkennung:** Sinn & Zweck der Anerkennung des akad. Abschlusses klären

- **Klärung der beruflichen Ausrichtung/Ziele:** Anknüpfungen an bisheriges Qualifikationsprofil und ggf. Erwerb eines beruflichen Abschlusses oder fachliche Weiterbildung oder berufliche Neuorientierung oder Erwerbstätigkeit und Klärung der jeweiligen erforderlichen Schritte (z.B. Finanzierung)
- **Klärung individueller Ressourcen zur Zielerreichung:** Lern- und Beschäftigungsfähigkeit, Deutschkenntnisse, Motivation, Unterstützungssystem usw.
- **Berufliche Qualifizierung:** Je nach beruflicher Zielsetzung › Externenprüfung, Umschulung, fachliche Weiterbildung
- **Bewerbungsunterlagen:** gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen je nach Qualifikationsprofil und Arbeitsbereich erstellen

### Erste Zielsetzungen

- **Deutschförderung:** Integrationskurse, Basis- und Spezialmodule der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFö), ESF-BAMF Sprachkurs (bis Ende 2017) usw. Studienvorbereitende Maßnahmen (Deutschförderung), Angebote der Deutschförderung für Geflüchtete/ausl. Studierende an den Hochschulen vor Ort
- **Informationen:** Vermittlung von Infos zu Umschulungs- und Qualifikationsmöglichkeiten im Bürobereich, Berufsfeld, Gehalt, Einsatzfelder, Arbeitsmarktchancen
- **Anerkennung:** ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens der beruflichen Vorqualifizierung
- **Praktika:** siehe oben
- **Berufliche Qualifizierung:** Je nach Ausgang des Anerkennungsverfahrens und beruflichen Zielen › Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen, Externenprüfung, Ausbildung, fachliche Weiterbildung (und/oder)
- **Arbeitsmarktintegration:** Antritt eines ersten Arbeitsverhältnisses (grundsätzlicher Einstieg in den Arbeitsmarkt)

### Mittel- / langfristige Zielsetzungen

- **Berufliche Qualifizierung:** siehe oben
- **Arbeitsmarktintegration:** Antritt eines Arbeitsverhältnisses
- **Arbeitsbereiche/Einstiegsmöglichkeiten:** englischsprachige Unternehmen, Unternehmen mit Bezug zum Iran

### Relevante ergänzende Beratungsangebote

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IQ)
- Nachqualifizierungsberatung (ProAbschluss)



## Typ 2 - Beispiel B

RP mit beruflicher Vorqualifizierung UND mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung (auch in verschiedenen Berufsfeldern) UND mit geringen / ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt

<b>Angaben zur Person</b>	Syrischer Staatsbürger, Alter 25
<b>familiäre Situation</b>	ledig, Familie in Syrien
<b>Aufenthaltsstatus</b>	Aufenthaltsgestattung
<b>Einschätzung der Entwicklung des Aufenthalts (durch die BeraterIn)</b>	gute Aussichten für eine positive Entscheidung über das Asylverfahren
<b>höchster Schulabschluss / Ort</b>	Allgemeine Hochschulreife / Damaskus (insg. 12 Schuljahre)
<b>berufliche Qualifizierung / Abschluss im Bereich</b>	Abgebrochenes Studium (4 Semester) der Elektrotechnik/Damaskus
<b>berufliche Erfahrungen</b>	keine
<b>Sonstiges</b>	sehr gute Englischkenntnisse (in Wort und Schrift)

## Optionen der Integration im Unternehmen

- Praktikum zur Verbesserung der deutschen (fachlichen) Sprachkenntnisse
- Praktikum zur beruflichen Neuorientierung (EQ, EQ Plus)
- Praktikum/FSJ/Hospitation zum Kennenlernen eines Arbeitsalltages
- Aushilfstätigkeiten (Minijob)

## Themen im Beratungsprozess sowie Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

- **Qualifikationsprofil:** Zusammenstellung bisheriger Studienfächer und Studienleistungen
- **Kompetenzfeststellung:** fachliche und persönliche Kompetenzen
- **Anerkennung:** Je nach beruflicher Zielsetzung und Notwendigkeit ▶ Anerkennung des Schulabschlusses
- **Klärung der beruflichen Ausrichtung/Ziele:** Weiterführung des Studiums oder neues Studienfach oder Ausbildung oder Erwerbstätigkeit und Klärung der jeweiligen erforderlichen Schritte (z.B. Finanzierung)
- **Klärung individueller Ressourcen zur Zielerreichung:** Lern- und Beschäftigungsfähigkeit, Deutschkenntnisse, Motivation, Unterstützungssystem usw.

- **Berufliche Qualifizierung:** Je nach beruflicher Zielsetzung › Studium, Ausbildung, Qualifizierung
- **Berufliche Orientierung:** Studien- und Ausbildungsmessen
- **Bewerbungsunterlagen:** gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen je nach Qualifikationsprofil und beruflicher Ausrichtung erstellen

### Erste Zielsetzungen

- **Deutschförderung:** Integrationskurse, Basis- und Spezialmodule der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFö), ESF-BAMF Sprachkurs (bis Ende 2017) usw. Studienvorbereitende Maßnahmen (Deutschförderung), Angebote der Deutschförderung für Geflüchtete/ausl. Studierende an den Hochschulen vor Ort **Informationen:** Vermittlung von Infos zum Studium und Ausbildungssystem
- **Anerkennung:** ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens des Schulabschlusses
- **Praktika:** siehe oben
- **Kompetenzfeststellung:** Maßnahmen der Kompetenzfeststellung
- **Berufliche Qualifizierung:** siehe oben
- **Arbeitsmarktintegration:** Aushilfstätigkeiten (Minijob)

### Mittel- / langfristige Zielsetzungen

- **Berufliche Qualifizierung:** Aufnahme eines Studiums oder Ausbildung oder Erwerbstätigkeit
- **Praktika:** siehe oben

### Relevante ergänzende Beratungsangebote

- Anerkennungsberatung (IQ)
- Zentrale Studienberatung (International Office)
- Fachstudienberatung

### Typ 3 - Beispiel

**RP ohne berufliche Vorqualifizierung mit geringen beruflichen Erfahrungen  
UND mit geringen / ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt**

<b>Angaben zur Person</b>	eritreische Staatsbürgerin, Alter 24
<b>familiäre Situation</b>	in Partnerschaft, Lebenspartner lebt in Deutschland
<b>Aufenthaltsstatus</b>	Ankunftsnachweis
<b>Einschätzung der Entwicklung des Aufenthalts (durch die BeraterIn)</b>	Asylanhörung abzuwarten, gute Aussichten für eine positive Entscheidung über das Asylverfahren
<b>höchster Schulabschluss / Ort</b>	Abschluss Sekundarstufe II /Sawa (insg. 12 Schuljahre)
<b>berufliche Qualifizierung / Abschluss im Bereich</b>	keine
<b>berufliche Erfahrungen</b>	ca. 2 Jahre Straßenverkauf, ca. 3 Jahre Haare flechten
<b>Sonstiges</b>	mehrere Jahre auf der Flucht mit Aufenthalten im Sudan und Libyen

### Optionen der Integration im Unternehmen

- Praktikum zur Verbesserung/Verfestigung der deutschen (fachlichen) Sprachkenntnisse
- Praktikum/ Hospitation/ Kennenlernen der beruflichen Praxis
- Praktikum zur beruflichen Neuorientierung (EQ, EQ Plus)
- Aushilfstätigkeiten (Minijob)
- AGH
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Themen im Beratungsprozess sowie Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

- **Informationen:** Aus- und Weiterbildungssystem und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in Deutschland (Dauer, Finanzierung usw.)
- **Informationen:** Möglichkeiten des nachträglichen Erwerbs von Schulabschlüssen
- **Kompetenzfeststellung:** Kompetenz- und Stärkenprofil erstellen
- **Anerkennung:** Anerkennung des Schulabschlusses (bei nichtvorhandenen Nachweisen)

- **Klärung der beruflichen Ausrichtung/Ziele:** je nach Anerkennung des Schulabschlusses › Schule und/oder Ausbildung oder Qualifizierung oder Erwerbstätigkeit und Klärung der jeweiligen erforderlichen Schritte (z.B. Finanzierung)
- **Klärung individueller Ressourcen zur Zielerreichung:** Lern- und Beschäftigungsfähigkeit, Deutschkenntnisse, Motivation, Unterstützungssystem usw.
- **Berufliche Orientierung:** potenzielle Berufsfelder oder Berufe ermitteln
- **Bewerbungsunterlagen:** gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen je nach Qualifikationsprofil und Arbeitsbereich erstellen

### Erste Zielsetzungen

- **Deutschförderung:** Integrationskurse, Basis- und Spezialmodule der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFö), ESF-BAMF Sprachkurs (bis Ende 2017)
- **Kompetenzfeststellung:** Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerfassung und/oder beruflichen Orientierung
- **Ausbildungsvorbereitung/Berufsorientierung:** berufsvorbereitende Maßnahmen
- **Einblicke in den Arbeitsalltag:** Praktika, Aushilfstätigkeiten, Freiwilliges Soziales Jahr oder Bundesfreiwilligendienst
- **Praktikum:** Einstiegsqualifizierung (EQ), Einstiegsqualifizierung Plus (EQ + abh), Assistierte Ausbildung, freiwillige Praktika
- **Anerkennung:** ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens des schulischen Abschlusses
- **Arbeitsmarktintegration:** Mini-Job, Aushilfstätigkeit

### Mittel- / langfristige Zielsetzungen

- **Schule:** nachträglicher Erwerb von Schulabschlüssen
- **Ausbildung/Qualifizierung:** Aufnahme einer Ausbildung oder fachlichen Qualifizierung
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Relevante ergänzende Beratungsangebote

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IQ)
- Berufsberatung
- Beratungsangebot an Abendschulen

## Typ 4 - Beispiel

RP ohne / mit geringer Schulbildung UND mit geringen / ohne Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt

<b>Angaben zur Person</b>	afghanischer Staatsbürger, Alter 20
<b>familiäre Situation</b>	ledig, Eltern und Geschwister leben noch im Iran
<b>Aufenthaltsstatus</b>	Ankunftsnachweis
<b>Einschätzung der Entwicklung des Aufenthalts (durch die BeraterIn)</b>	Asylanhörung abzuwarten, keine gute Bleibeperspektive
<b>höchster Schulabschluss / Ort</b>	kein Schulabschluss, insg. 7 Jahre Schulbesuch mit Unterbrechungen
<b>berufliche Qualifizierung / Abschluss im Bereich</b>	keine
<b>berufliche Erfahrungen</b>	Straßenverkauf, Aushilfstätigkeiten
<b>Sonstiges</b>	ungeübt in der lateinischen Schriftsprache

### Optionen der Integration im Unternehmen

- Praktikum zur Verbesserung/Verfestigung der deutschen (fachlichen) Sprachkenntnisse
- Praktikum/ Hospitation/ Kennenlernen der beruflichen Praxis
- Praktikum zur beruflichen Neuorientierung (EQ)
- Aushilfstätigkeiten (Minijob)
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Themen im Beratungsprozess sowie Zielsetzungen des beruflichen Integrationsprozesses

- **Informationen:** Aus- und Weiterbildungssystem und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in Deutschland (Dauer, Finanzierung usw.)
- **Informationen:** Möglichkeiten des nachträglichen Erwerbs von Schulabschlüssen
- **Kompetenzfeststellung:** Kompetenz- und Stärkenprofil erstellen, Sprachstandanalyse (Alphabetisierungsgrad ermitteln)
- **Klärung aufenthaltsrechtlicher Rahmenbedingungen:** Information und Aufklärung über die Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Verfestigung des Aufenthaltes über eine Ausbildung, Ausbildungsduldung
- **Klärung individueller Ressourcen zur Zielerreichung:** Lern- und Beschäftigungsfähigkeit, Deutschkenntnisse, Motivation, Unterstützungssystem usw.

- **Klärung der beruflichen Ausrichtung/Ziele:** Schule, Ausbildung oder Qualifizierung oder Erwerbstätigkeit und Klärung der jeweiligen erforderlichen Schritte (z.B. Finanzierung, aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen/Aufenthaltsdauer in Deutschland)
- **Berufliche Orientierung:** potenzielle Berufsfelder oder Berufe ermitteln
- **Bewerbungsunterlagen:** gemeinsam aussagekräftige Bewerbungsunterlagen je nach Qualifikationsprofil und Arbeitsbereich erstellen

### Erste Zielsetzungen

- **Deutschförderung:** Integrationskurse, Basis- und Spezialkurse der berufsbezogenen Deutschförderung (DeuFö), ESF-BAMF Sprachkurs (bis Ende 2017)
- **Kompetenzfeststellung:** Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerfassung und/oder beruflichen Orientierung
- **Ausbildungsvorbereitung/Berufsorientierung:** berufsvorbereitende Maßnahmen (aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen prüfen)
- **Einblicke in den Arbeitsalltag:** Praktika, Aushilfstätigkeiten, Freiwilliges Soziales Jahr oder Bundesfreiwilligendienst
- **Arbeitsmarktintegration:** Mini-Job, Aushilfstätigkeit

### Mittel- / langfristige Zielsetzungen

- **Schule:** nachträglicher Erwerb von Schulabschlüssen
- **Ausbildung/Qualifizierung:** Aufnahme einer Ausbildung oder fachlichen Qualifizierung
- Antritt eines Arbeitsverhältnisses

### Relevante ergänzende Beratungsangebote

- Berufsberatung
- Beratungsangebot an Abendschulen

„Man muss sich raustrauen. Vor dem Vorstellungsgespräch war ich sehr nervös, mein Deutsch ist nicht perfekt. Aber gemeinsam mit meiner Beraterin hat die Vorbereitung gut geklappt. Der Personaler war überrascht, und in der Ausbildung werde ich allen zeigen, was ich drauf habe.“ (Herr P., Auszubildender aus dem Iran)





IHRE NOTIZEN:

### **3. Ausgewählte Themen für einen professionellen Beratungs- und Vermittlungsprozess**

Die Beratung von Geflüchteten erfordert umfassendes fachliches Wissen zum Themenbereich berufliche Integration und rechtliche Rahmenbedingungen. Darüber hinaus benötigen BeraterInnen weitere Kompetenzen zur Gestaltung des Prozesses. Dieses Kapitel stellt verschiedene beratungsrelevante Themen kurz vor und möchte BeraterInnen je nach individuellem Wissensstand zur vertiefenden Lektüre anregen.

#### **3.1 Die Gestaltung des Beratungssettings**

Für das Gelingen jedes Beratungsprozesses spielt der Rahmen, in dem dieser Prozess stattfindet, eine entscheidende Rolle. Mit Setting sind allgemein die äußere Umgebung, die Räumlichkeiten, die Atmosphäre und die strukturellen Rahmenbedingungen gemeint, unter denen eine Beratung stattfindet.

Ein positiv gestaltetes Setting hat einen entscheidenden Einfluss auf den Verlauf der Beratung und den Prozess der Vertrauensbildung. Dies betrifft einerseits ganz konkret die Räumlichkeit. Sie sollte nicht den Eindruck eines Büros im Sinne von: eines Raums der Bürokratie erwecken, mit dem manche ratsuchende Personen unter Umständen negative Erfahrungen gemacht haben. Der Raum sollte eine freundliche Atmosphäre vermitteln, wozu etwa Zettel mit Grußworten in verschiedenen Sprachen an der Wand beitragen können, Blumen im Zimmer und ein Beratungstisch, auf dem der ratsuchenden Person Wasser oder Tee angeboten werden. Der Beratungsraum sollte geschützt und störungsfrei sein, um Offenheit im Gespräch zu fördern und Unterbrechungen zu vermeiden. Hierfür sind beispielsweise ein Hinweisschild an der Tür und das Leise- bzw. Abstellen der Telefonklingel hilfreich. Auch Störquellen außerhalb des eigenen Büros sollten BeraterInnen mitbedenken: So kann das knallende Geräusch einer benachbarten Tür, die durch Wind zuschlägt, bei manchen ratsuchenden Personen traumatische Erinnerungen wachrufen und das Gespräch nachhaltig beeinträchtigen.

Andererseits setzt die Person der BeraterIn einen Rahmen für den Beratungsprozess – nicht zuletzt über gezielte Vermittlung von Systemkenntnis zum Thema Beratung: Das Konzept der Beratung ist der ratsuchenden Person möglicherweise nicht in der Form bekannt, wie es die BeraterIn versteht. Zu Beginn des Beratungsprozesses sollte die BeraterIn der ratsuchenden Person vermitteln, welche Rahmenbedingungen das Beratungsangebot des Trägers bestimmen, z.B. Ziele der Beratung, Möglichkeiten und Grenzen (u.a. hinsichtlich der Dauer und Häufigkeit). Eventuellen Ängsten sollte vorgebeugt werden (z.B. Erläuterungen zum Datenschutz, zur Unentgeltlichkeit der Beratungsleistung).



Wichtig ist es, die Rolle und Aufgaben der BeraterIn zu erläutern, um Missverständnisse und Enttäuschungen zu vermeiden. Ebenso sollten zu Beginn eines Beratungsprozesses die Rolle der ratsuchenden Person und die Anforderungen an sie besprochen werden. Es sollte vermittelt werden, dass die Verantwortung für den Verlauf des Beratungsprozesses gleichermaßen bei beiden Beteiligten liegt: der BeraterIn und der ratsuchenden Person. Der geteilte Verantwortungskontext ermöglicht BeraterInnen, sich abzugrenzen und eventuellen Überforderungen vorzubeugen. Gleichzeitig werden der ratsuchenden Person Möglichkeiten der Kontrolle und der direkten Einflussnahme gegeben. Die gemeinsame Verantwortung muss im Beratungsprozess immer wieder thematisiert werden.

### **3.2 Gender- und diversitysensibel beraten**

Der Gender- und Diversity-Ansatz in pädagogischen Arbeitsfeldern basiert auf dem Grundsatz, dass gesellschaftliche Vielfalt und die Unterschiedlichkeit von Menschen (Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Ethnizität/Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen) sowie ihrer Lebensentwürfe als Ressource betrachtet wird. Ziel des Ansatzes ist es, nicht nur auf die Vielfalt und die Heterogenität von Identitäten aufmerksam zu machen, sondern auch den Fokus auf gesellschaftliche Macht- und Verteilungsstrukturen zu richten. Der Gender- und Diversity-Ansatz ist eine Weiterentwicklung antirassistischer und interkultureller Pädagogik. Dabei gilt es, Annahmen über die Bedeutung kultureller Zugehörigkeiten kritisch zu betrachten sowie gesellschaftlich geteilte Vorstellungen von „männlich“ und „weiblich“ zu dekonstruieren.

Auf der Ebene der Beratungspraxis ist der Gender- und Diversity-Ansatz in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Einerseits wird Beratung grundsätzlich als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe verstanden, die einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe leisten kann und soll. Andererseits gilt es, bei der Gestaltung des Beratungsprozesses die ratsuchende Person mit ihrem jeweiligen Lebensentwurf und Beratungsanliegen in den Mittelpunkt zu stellen. Das Beratungshandeln basiert dabei auf dem Grundsatz, wertneutrale und der ratsuchenden Person angemessene Handlungsstrategien zu entwickeln. Hierzu ist es notwendig, Gender- und Diversity-Aspekte in den Lebens- und Problemlagen der Ratsuchenden wahrzunehmen, bewusst zu machen und bei deren Überwindung Unterstützung zu leisten. Gender- und diversitätsspezifischen Stereotypisierungen soll dabei entgegengewirkt werden.

Im Rahmen des Netzwerks „Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen“ haben die Autorinnen Ewers und Schallert 2014 ein Handbuch zu „Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung“ publiziert. Die Gender- und Diversity-Beratungskompetenz wird von den Autorinnen des Handbuchs als Bestandteil

der Fachkompetenzen betrachtet. Sie ist eine Querschnittskompetenz, die sich auf das Wissen, die methodischen Kompetenzen, die Haltung sowie die Einstellungen von BeraterInnen bezieht.

Diese Einschätzung deckt sich mit den Erfahrungswerten der praktischen Beratungsarbeit bei beramí. Zentral für die Professionalität und das Gelingen des Beratungsprozesses sind demnach der Respekt der BeraterInnen vor unterschiedlichen Lebensentwürfen, ihre Fähigkeit, die jeweiligen individuellen Anliegen der ratsuchenden Person zu berücksichtigen und Empowerment der ratsuchenden Person. Die Beratungsarbeit bei beramí versteht sich darüber hinaus als Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit.

beramí formuliert in Ergänzung der Auflistung von Ewers und Schallert die zentralen Gütekriterien eines gender- und diversitysensiblen Beratungsansatzes wie folgt:

### **BeraterInnen sollten:**

- über Kenntnisse zu theoretischen Ansätzen der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion von Geschlecht sowie über Kenntnisse zu Diversitätsmodellen und Migrationstheorien verfügen
- berücksichtigen, dass die Bildungs- und Erwerbschancen von Frauen und Männern sowie ihre Handlungsspielräume verschieden sind
- eigene geschlechterbezogene und kulturell geprägte Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster reflektieren
- sich der eigenen Geschlechtsidentität und Vorstellungen über Geschlecht bewusst sein
- Individualität und Unterschiedlichkeit anerkennen und auf dieser Basis wertneutrale und der ratsuchenden Person angemessene Handlungsstrategien entwickeln
- die individuelle Lebenssituation und individuellen Ziele der ratsuchenden Person in den Blick nehmen
- wertschätzend mit den (geschlechtsbezogenen) Selbstbildern der Ratsuchenden umgehen
- die Lebensentwürfe der ratsuchenden Personen akzeptieren, auch wenn sie selbst diese nicht teilen
- auf eine geschlechtergerechte Sprache achten
- sprachunabhängige Methoden einsetzen bzw. Gebrauch machen von mehrsprachiger Aufbereitung der Methoden oder Inhaltsvermittlung über Bilder
- auf einfache und verständliche Sprache in der Vermittlung komplexer Inhalte achten (vgl. Ewers & Schallert, 2014, S. 20ff).

### 3.3 Sprachsensibel beraten

Eine zentrale Herausforderung in der Beratung von Geflüchteten ist die sprachliche Vermittlung von komplexen Informationen. Um sie zu gewährleisten, sollten BeraterInnen Sprache als Werkzeug bewusst und sensibel einsetzen. Die nachfolgend aufgeführten Grundsätze können dabei eine Orientierung geben.

Empathische Haltung einnehmen

- Den Fokus auf den Inhalt (Was) richten, nicht auf die Form (Wie)
- Interesse zeigen
- Anerkennung geben
- Entspannte Atmosphäre schaffen

Sprache den Ratsuchenden anpassen

- Langsam und deutlich sprechen
- Kurze Sätze bilden
- Hochdeutsch sprechen
- Erklärungsschleifen einbauen
- Wörter und Strukturen der Alltagssprache verwenden

Das Verständnis sichern

- Gestik und Mimik einsetzen
- Fragen zulassen
- Zum Nachfragen auffordern
- Gehörtes in eigenen Worten wiedergeben

### 3.4 Kompetenzfeststellung am Beispiel der „Qualifikationsanalyse“

Das Thema „Kompetenzfeststellung“ ist für die berufliche Integration von Geflüchteten wichtig – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass viele Geflüchtete mit beruflicher Qualifizierung ihre Dokumentennachweise in Form von Zeugnissen und Arbeitsnachweisen aus ihrem Herkunftsland nicht erbringen können. Dies gilt ebenso für Geflüchtete, die keinen formalen beruflichen Abschluss haben, aber über mehrjährige berufliche Erfahrungen verfügen. Deshalb ist die systematische Erfassung und Dokumentation formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen eine wichtige Grundlage für die Erarbeitung beruflicher Zielsetzungen in der Beratung. In der Praxis stehen unterschiedliche Ansätze und Vorgehensweisen von Kompetenzfeststellungsverfahren zur Auswahl. Ein standardisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren für Geflüchteten existiert nicht.

Ein Instrument, das fachliche Kompetenzen erprobt und nachweist, ist die **Qualifikationsanalyse**, die Ratsuchenden ohne Dokumentennachweise im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens grundsätzlich offensteht. Ist eine Bewertung der ausländischen Berufsqualifikation anhand der Dokumentenprüfung der schriftlichen Unterlagen nicht oder nicht vollständig möglich, gibt es mit diesem Verfahren die Gelegenheit, berufliche Qualifikationen auf anderem Wege zu analysieren und festzustellen. Mit einer Qualifikationsanalyse sollen die betroffenen Personen die Möglichkeit erhalten, ihre beruflichen Kompetenzen praktisch nachzuweisen. Dies kann über eine **Arbeitsprobe, ein Fachgespräch** oder auch durch eine **Probearbeit in einem Betrieb** erfolgen. Die erbrachte Leistung wird dabei allerdings nicht benotet, die FachexpertInnen beurteilen lediglich, ob die Qualifikationsanalyse „bestanden“ oder „nicht bestanden“ ist. Das Ergebnis fließt in das **Gesamtergebnis des Anerkennungsverfahrens** mit ein. Verfahrensstandards für die Qualifikationsanalyse und Materialien (z.B. Handreichungen und Empfehlungen) weiterzuentwickeln und bekannt zu machen, die modellhaft an einigen Berufen erprobt wurden, ist ein Ziel des bundesweiten Verbundprojekts *„Prototyping Transfer – Berufsankennung mit Qualifikationsanalysen“* (Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF). Das Projekt unterstützt die zuständigen Stellen (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Kammern der Freien Berufe usw.) durch Schulungen und Beratungen bei der Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsanalysen. Die bisherige Zahl der erfolgreich durchgeführten Qualifikationsanalysen in Deutschland ist mit 80 überschaubar. (Stand November 2016; vgl. <https://www.bibb.de/de/26147.php>; <https://www.ankennung-in-deutschland.de/html/de/2012.php>).

Als mögliche Gründe werden der hohe Zeitaufwand für ExpertInnen in den jeweiligen Kammern, Sprachdefizite seitens der AntragsstellerInnen, Prüfungsängste und Kosten aufgeführt. Das Projekt *„Prototyping Transfer – Berufsankennung mit Qualifikationsanalysen“* strebt eine Erhöhung der bundesweit durchgeführten Qualifikationsanalysen an. Die Einrichtung eines Sonderfonds für die Kostenübernahme (Materialien, Aufwandsentschädigung für die ExpertInnen usw.) soll dies unterstützen. Für die Verwaltung des Fonds im Rahmen des Projektsverbundes ist der Westdeutsche Handwerkskammertag (WKHT) zuständig. Informationen zum Sonderfonds sowie Antragsunterlagen sind auf der Homepage WKHT zu finden: <https://www.whkt.de/aus-und-weiterbildung/initiativen-des-whkt/prototyping-transfer-berufsankennung-mit-qualifikationsanalysen/>

Die Qualifikationsanalyse ist grundsätzlich ein gutes zukunftsweisendes Instrument, das den beruflichen Integrationsprozess von qualifizierten Geflüchteten deutlich erleichtern kann und somit auch einen schnelleren und qualifikationsadäquaten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Um zu ermitteln, ob eine ratsuchende Person eine Qualifikationsanalyse in Anspruch nehmen könnte und sollte, ist eine enge Kooperation mit den Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen förderlich.

### 3.5. Zur Situation geflüchteter Frauen

Die Situation geflüchteter Frauen in Deutschland und die Möglichkeiten der Förderung ihrer beruflichen Integration rücken derzeit verstärkt in den Fokus arbeitsmarktpolitischer AkteurInnen. Ziel ist dabei, Frauen frühzeitig an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Im Jahr 2015 sind 31% der AsylersantragstellerInnen Frauen, zahlenmäßig am stärksten vertreten in der Altersgruppe von 25 bis unter 39 Jahre. Die Zielgruppe der Frauen ist zu diesem Zeitpunkt wie auch heute sehr heterogen, die Antragstellerinnen kommen mehrheitlich aus den Herkunftsländern Iran, Syrien, Irak und Eritrea. Sie unterscheiden sich nach Familienstand, Schulbildung, beruflicher Qualifizierung und Erwerbstätigkeit. In einer statistischen Gegenüberstellung zur Gruppe der geflüchteten Männer verfügen insgesamt 20,3% aller geflüchteten Frauen über keine formelle Schulbildung (Männer: 0,7%). Andererseits weisen rund 18% der Frauen Hochschulreife auf. In der Gruppe aller geflüchteten Frauen verfügen die Frauen aus dem Iran und Syrien mehrheitlich über höhere Bildungsabschlüsse sowie über eine höhere Erwerbsquote in ihren Herkunftsländern. (vgl. Homepage Servicestelle SGB II – Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Themenspecial: Geflüchtete Frauen) <http://www.sgb2.info/DE/Themen/Gefluechtete-Frauen/Gefluechtete-Frauen.html;jsessionid=C7C3701B366B9D-64F16312B33CDDDB04>.

Es ist davon auszugehen, dass die Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie Lebenssituationen von geflüchteten Frauen in Deutschland weiterhin vielfältig bleiben. Dies sollte bei der Konzeption von Beratungs- und Bildungsangeboten berücksichtigt werden.

Die individuellen Bedarfe geflüchteter Frauen, die im Beratungsprozess herausgearbeitet werden sollten, ergeben sich aus dem sehr unterschiedlichen Zusammenspiel verschiedener Faktoren wie: kulturelle und soziale Herkunft, mögliche Gewalterfahrung, Bildungshintergrund, persönliche Ressourcen der Krisenbewältigung, Lebens- und Familiensituation in Deutschland. Nicht zuletzt ist das jeweilige Rollenverständnis (Berufstätigkeit/Familienarbeit) von entscheidender Bedeutung.

Viele Frauen – ohne und mit Kindern – waren in ihren Herkunftsländern und auf dem Fluchtweg schwierigen und zum Teil auch gewaltvollen Erlebnissen ausgesetzt. Auch in Deutschland gehören weitere Belastungen zum Alltag, die sich aus ihrer Lebenssituation, der Ungewissheit über den aufenthaltsrechtlichen Status und den Ausgang des Asylverfahrens ergeben. Die Möglichkeiten des Rückzugs und der Privatsphäre sind insbesondere in Sammelunterkünften begrenzt, ein normales Familienleben mit Kindern nur eingeschränkt möglich.

Für viele Mütter hat zunächst die Versorgung der Familie und insbesondere der Kinder Priorität. Oft sind sie alleine für diese Aufgaben zuständig, da sich der

Ehemann – in seiner traditionellen Rolle als finanzieller Versorger der Familie – zunächst um sein berufliches An- und Weiterkommen in Deutschland kümmern muss.

Bei der Überlegung, was geflüchtete Frauen bei ihrer beruflichen Integration benötigen, sollte grundlegend berücksichtigt werden, dass nachhaltige Integrationsprozesse je nach Person in unterschiedlichen Geschwindigkeiten und mit unterschiedlichen Prioritäten von statten gehen. Den zum Teil belastenden Vorerfahrungen, den kulturell bedingt anders geprägten Rollenvorstellungen und dem Ankommen in Deutschland sollten Raum und Zeit zugestanden werden.

Die individuell unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der ratsuchenden Personen sind ausschlaggebend für die Gestaltung des jeweiligen Beratungsprozesses. Auch das Tempo des Beratungsprozesses sollte der ratsuchenden Person entsprechen. Die Prioritätensetzung von Frauen sollte ernst genommen werden, gleichzeitig sollte sie immer wieder thematisiert und gegebenenfalls überdacht werden. Der BeraterIn kommt hierbei auch die Rolle zu, neue Gedankengänge zu initiieren und neue Perspektiven zu öffnen.

Für die Konzipierung von Beratungsangeboten sollten immer die konkreten Bedarfe und die Erreichbarkeit der Zielgruppe aktiv mitgedacht werden. Um ratsuchenden Müttern gerecht zu werden, sollte das Beratungsangebot zum Beispiel flexibel darauf reagieren, wenn wegen fehlender anderweitiger Betreuung ein Kind die Mutter zum vereinbarten Termin begleiten muss. Um geflüchtete Frauen und insbesondere Mütter frühzeitiger und gezielter zu erreichen, bedarf es auch aufsuchender Angebote, z.B. in den Sammelunterkünften, Müttertreffpunkten und relevanten Treffpunkten der Communities.

**„Ich weiß, dass der Schlüssel für Deutschland die Sprache ist.“ (Frau A., Altenpflegeschülerin aus Somalia)**





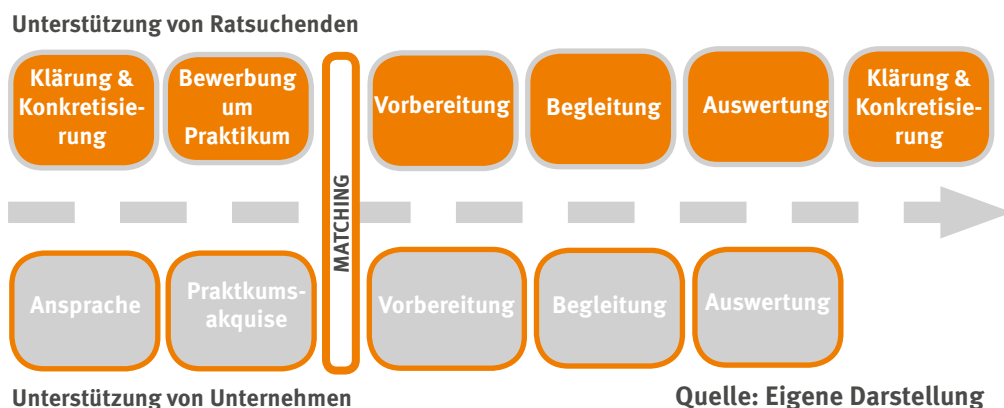
IHRE NOTIZEN:

## 4. Der Beratungs- und Vermittlungsprozess: Typische Phasen und Themen am Beispiel der Vermittlung in Praktikum

Praktika sind eine gute Gelegenheit für Geflüchtete, um den deutschen Arbeitsmarkt kennenzulernen und erste Erfahrungen zu sammeln. Bei der Vermittlung in Praktika sind allerdings viele rechtliche Rahmenbedingungen abzuklären. Denn je nach aufenthaltsrechtlichem Status, Nationalität bzw. Bleibeperspektive der ratsuchenden Person, dem jeweiligen Zugang zum Arbeitsmarkt zu Instrumenten der Arbeitsmarktförderung ergeben sich verschiedene Möglichkeiten des Praktikums. Ist es ein freiwilliges Praktikum oder ein Praktikum im Rahmen einer Fördermaßnahme nach SGB II oder III? Welche Vergütungsmöglichkeiten gibt es, was ist beim Thema Mindestlohn zu beachten? Auf die unerlässliche Recherche zu den rechtlichen Rahmenbedingungen wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen. (Relevante Informationen bietet u.a. der oben erwähnte „Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung – Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen und Jobcenter“. Weitere hilfreiche Informationen bietet die „Arbeitshilfe Praktika“ von Dr. Barbara Weiser und Norbert Grehl-Schmitt. Diese Publikation ist wurde allerdings im Januar 2016 veröffentlicht, die Gesetzesänderungen vom Sommer 2016 bleiben hierin unberücksichtigt und sind durch eigene Recherche auszugleichen). <http://www.caritas-os.de/suche/suche.aspx?searchterm=Arbeitshilfe+Praktika>

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich mit dem Beratungs- und Vermittlungsprozess und den dabei relevanten Arbeitsschritten aus der Perspektive der BeraterIn. Der Prozess der Beratung und Vermittlung sollte auf die Bedarfe der konkreten ratsuchenden Person zugeschnitten sein. Dennoch lassen sich typische Phasen ausmachen, die im Folgenden aufgeführt werden. Dies geschieht am Beispiel der Beratung und Vermittlung in Praktikum, das für die Zielgruppe der Geflüchteten häufig den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellt. Die Phasen des Beratungs- und Vermittlungsprozesses in Ausbildung und Arbeit lassen sich entsprechend ableiten.

### Schaubild: Typischer Prozess der Beratung und Vermittlung in Praktikum





## Klärung & Konkretisierung

**Erstgespräch:** Im Erstgespräch klären beratende Person (BP) und ratsuchende Person (RP) gemeinsam die Situation der RP. Die Voraussetzungen für die Beratung werden überprüft: Feststellung des Aufenthaltstitels, Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Sprachkursen, Einschätzung des Sprachstandes. Die BP sichtet berufliche Unterlagen wie Zeugnisse, Diplome, Arbeitszeugnisse und ggf. bereits vorhandene Bewerbungsunterlagen. Erste berufliche Zielsetzungen werden thematisiert. Gegebenenfalls vermittelt die BP der RP bereits Systemkenntnis zum Bildungs- und Berufssystem in Deutschland.

**Folgeberatungen:** In den Folgeberatungen konkretisieren BP und RP die beruflichen Zielsetzungen. Hierzu zählt auch die mögliche Unterscheidung von kurz- und langfristigen Zielen der beruflichen Tätigkeit: Wird etwa vorrangig die Sicherung des Lebensunterhalts angestrebt, oder ist es der RP wichtig, fachlich an eine bisherige Tätigkeit anknüpfen bzw. sich beruflich weiterentwickeln? Die Voraussetzungen für eine realistische Planung werden geklärt und Systemkenntnis zum Bewerbungsprozedere (Trainings, Einzelgespräch) vermittelt.

Im Rahmen der Phase „Klären & konkretisieren“ wird zudem herausgearbeitet, welche Art von Praktikum für die RP infrage kommt – einschließlich der Vergütungs- und Fördermöglichkeiten.

## Bewerbung um Praktikum, Praktikumsakquise, Matching

Unterstützt von der BP erstellt die RP die notwendigen Bewerbungsunterlagen, recherchiert geeignete Praktikumsplätze und bewirbt sich bei den Unternehmen. Ergänzend oder alternativ betreibt die BP Praktikumsakquise für die RP. Dabei kann die BP idealerweise auf Unternehmen zurückgreifen, die sie bereits im Vorfeld (*Ansprache*) über das Projekt informiert hat (*siehe hierzu Kapitel 5*). Vermittlungsgespräche zwischen BP und Unternehmen (im Falle der Akquise durch die BP) und Bewerbungsgespräche (zwischen RP und Unternehmen) führen zum Ergebnis: dem Praktikumsvertrag.

- Klärung bürokratischer Fragen: z.B. Steuernummer, Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis, Notwendigkeit von Versicherungen (Haftpflicht)
- Klärung praktischer Fragen: z.B. Finanzierung von Fahrten zum/vom Arbeitsplatz, Organisation spezieller Berufskleidung (Kleiderkammer o.ä.)
- Hinweise: Abstimmung mit den Leistungsträgern (BA, JC) oder/und Ausländerbehörde ist notwendig, Anwältin/Anwalt sollte informiert werden sowie Asylverfahrensbegleitungsstelle/-beratungsstelle
- Stichwort Diversity / interkulturelle Kommunikation: Vorbereitung der RP auf den Arbeitsalltag, die Arbeitskultur in Deutschland bzw. branchenspezifische Eigenheiten. Besonderes Augenmerk sollte die BP auf den Kommunika-

tionsstil der RP (z.B. direkter oder indirekter Kommunikationsstil) und den zu erwartenden Kommunikationsstil im Unternehmen legen. Dieser kann unter anderem je nach Branche unterschiedlich ausgeprägt sein.

- Thematisierung der Notwendigkeit gegenseitiger Lernbereitschaft – auf der Seite der RP und auf Unternehmensseite.
- Information und Vorbereitung bzgl. Bewerbungsfristen, Bewerbungsverfahren (z.B. Testsituationen, Assessment-Tage), Online-Übungsmöglichkeiten
- Vereinbarung über Art und Häufigkeit der Beratungsgespräche mit der RP und mit der Ansprechperson (AP) im Unternehmen während des Praktikums
- Sonderfall Praktikum, das zur Stabilisierung einer RP dienen soll: Grundsätzlich ist es hilfreich, wenn der Praktikumsbetrieb durch die RP als „sicherer Ort“ wahrgenommen wird. Hierzu können die folgenden Punkte in der Praktikumsvorbereitung mit der RP nützlich sein:
  - Besprechen von Belastungsgrenzen (Unter- und Überforderung) mit der RP
  - Besprechen von Handlungsstrategien in Belastungs- und Krisensituationen
  - Kennenlernen des Betriebs und der Ansprechpersonen im Vorfeld und ggf. im Beisein der BP sowie Besprechung wichtiger Absprachen, Regeln

### **Praktikumsvorbereitung mit dem Unternehmen:**

- entsprechende Klärung bürokratischer und praktischer Fragen (Notwendigkeit von Versicherungen, z.B. Unfall-)
- Vorbereitung auf die Beschäftigung der ratsuchenden Person
- Klärung der Ansprechperson (AP) im Unternehmen
- Vereinbarung von Art und Häufigkeit des Austauschs – bilateral und im Beisein der RP – zwischen BeraterIn und AP im Unternehmen während des Praktikums (Besuche im Betrieb, Telefonate)
- klare Absprachen treffen, Abstimmung gegenseitiger Erwartungen und Voraussetzungen
- Sensibilisierung für Bedarfe der RP (z.B. Notwendigkeit von Behörden-Terminen, Wahrnehmung von Terminen zur Deutschförderung)
- Stichwort Diversity/interkulturelle Kommunikation: Sensibilisierung der Unternehmensseite für interkulturelle Aspekte von Kommunikation und Arbeitswelt (z.B. indirekter Kommunikationsstil, Beziehungs- und Harmonieorientierung und Umgang mit Kritik und Konflikten).
- Thematisierung der Notwendigkeit gegenseitiger Lernbereitschaft – auf der Seite der RP, aber auch auf Unternehmensseite
- Die BP sollte dem Unternehmen deutlich Unterstützung anbieten: Unterneh-

men soll sich frühzeitig melden, wenn Fragen auftreten oder Irritationen hinsichtlich des Kommunikationsstils der RP; Besonderheiten klären (z.B. Fluchtgeschichte, Traumatisierung: Notwendigkeit klarer Rahmenbedingungen für traumatisierte Personen)

- Sonderfall Praktikum, das zur Stabilisierung einer RP dienen soll:  
Grundsätzlich ist es hilfreich, wenn der Praktikumsbetrieb durch die RP als „sicherer Ort“ wahrgenommen wird. Hierzu können die folgenden Punkte in der Praktikumsvorbereitung mit dem Unternehmen nützlich sein:
  - feste Ansprechperson für die RP, die bei allen wichtigen Fragen und auch in möglicherweise schwierigen Situationen ansprechbar ist
  - klare und transparente Strukturierung des Tagesablaufs und verständliche Regeln, Vorhersagbarkeit von Abläufen
  - Atmosphäre von Zugewandtheit und Vertrauen schaffen
  - ressourcenorientierter Blick auf die mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten der RP (anstatt einer Opfer-Perspektive)



Es kann vorkommen, dass sich die unmittelbare Ansprechperson für die RP im Unternehmen (z.B. Teamleitung, Abteilungsleitung, VorarbeiterIn) in den vorbereitenden Gesprächen als nicht gut geeignet für die Begleitung einer geflüchteten Person herausstellt. In diesem Fall sollte die Beraterin/der Berater nochmals das Gespräch mit der bisherigen / entscheidungsbefugten Kontaktperson im Unternehmen suchen.

### **Praktikumsbegleitung mit ratsuchender Person:**

Begleitung der RP anhand von regelmäßigen Beratungsterminen (telefonisch, persönlich; bilateral und im Beisein der AP) entsprechend dem Bedarf der RP. Mit der RP wurde im Vorfeld des Praktikums vereinbart, dass die BeraterIn auch mit der AP im Unternehmen regelmäßig Gespräche führt.

### **Praktikumsbegleitung mit dem Unternehmen:**

Regelmäßige Rücksprache mit der AP im Unternehmen: Die BeraterIn führt persönliche Gespräche mit der AP im Betrieb. Dies erfolgt je nach Bedarf und Anlass bilateral oder im Beisein der RP. Darüber hinaus finden regelmäßig Telefonate zwischen BeraterIn und AP statt. Die BeraterIn nimmt eine vermittelnde Rolle bei Konflikten und Missverständnissen ein.

### **Auswertung**

In der Auswertungsphase führt die BeraterIn Gespräche mit der ratsuchenden Person, der Ansprechperson und ggf. anderen relevanten Kontaktpersonen im Unternehmen. Ziel ist es, zu einer abschließenden Einschätzung des Praktikumsverlaufs aus der jeweiligen Perspektive der Beteiligten (RP, AP Unternehmen,

BeraterIn) zu kommen: Was lief gut, was hätte besser laufen können, was lief anders als erwartet? Wo lagen Schwierigkeiten, die in Zukunft durch gute Vorbereitung vermieden werden können? Wo ergaben sich Chancen, die vorher nicht ersichtlich waren? Gerade bei einem nicht reibungslosen Praktikumsverlauf ist es wichtig, die Ursachen zu erkennen und – gegenüber der RP und gegenüber dem Unternehmen – anzusprechen. Nur so kann beispielsweise herausgearbeitet werden, ob in Zukunft weitere Praktika durch ratsuchende Personen in diesem Unternehmen möglich und wünschenswert sind, bzw. ob bei der Auswahl und Vorbereitung von ratsuchenden Personen für ein Praktikum andere Kriterien herangezogen werden müssen.

### **Klärung & Konkretisierung**

Bei Bedarf schließt sich für die ratsuchende Person eine weitere Phase des Klärens und Konkretisierens in Form von Folgeberatungen an.

**„Im Praktikum war ich endlich wieder ich selbst. Sah, was ich konnte. Wurde gesehen, mit dem, was ich konnte. Das Feedback meiner Kolleginnen hat mich sehr motiviert. Ich werde den mühsamen Weg weiter gehen – bis zur Anerkennung meines Abschlusses.“ (Frau A., Krankenschwester aus dem Iran)**



## 5. Ansprache von Unternehmen

### 5.1 Grundsätzliches zur Kontaktpflege mit Unternehmen und zur Akquise (Praktikum / Ausbildungsplatz / Arbeitsverhältnis)

Viele Unternehmen zeigen große Bereitschaft, Geflüchtete zu beschäftigen, auszubilden oder im Rahmen eines Praktikums oder einer Arbeitsförderungsmaßnahme kennenzulernen. Aus ArbeitgeberInnensicht werden Geflüchtete oftmals als Chance gesehen, dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Im Vergleich zu Großunternehmen sind kleine und mittelständige Unternehmen (KMU) durch den Fachkräftemangel stärker herausgefordert. KMU verfügen häufig nicht über ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen, um die Folgen von Besetzungsproblemen zu kompensieren oder Gegenstrategien zu entwickeln. Das hat zur Folge, dass beratene Personen bei der Ansprache und Begleitung von KMU bzw. Großunternehmen teils unterschiedlich vorgehen müssen. KMU und Kleinstbetriebe müssen in der Regel aufgesucht werden und sind beratungsintensiver bei der Einstellung von Geflüchteten, da ihr Tagesgeschäft wenig Ressourcen für den bürokratischen Mehraufwand vorhält. Andererseits ermöglicht eine überzeugte Unternehmensleitung (z.B. InhaberIn) bei KMU möglicherweise unbürokratischere Entscheidungsprozesse als dies etwa bei Dax-Unternehmen der Fall ist. Großunternehmen mit Personalabteilungen und expliziten AnsprechpartnerInnen für das Thema begeben sich oft auch selbst auf die Suche, um Zugang zu Geflüchteten zu bekommen. Als BP empfiehlt es sich also, Informationen zu Weiterbildungsangeboten und Vorbereitungsmaßnahmen speziell für Geflüchtete zu recherchieren, die von einigen Großunternehmen angeboten werden.

Die nachfolgenden Erläuterungen richten sich in erster Linie an BeraterInnen. Grundsätzlich sind sie aber auch für Ratsuchende, die selbst aktiv werden (z.B. Recherche von Praktikumsplätzen, Initiativbewerbung), eine gute Orientierungsmöglichkeit. In diesem Fall kann die BeraterIn ein vorbereitendes Beratungsgespräch mit der RP nutzen, um die entsprechenden Hinweise zu vermitteln.

Einer der ersten Schritte in der Ansprache von Unternehmen sollte sein, ein Info-Blatt oder einen **Flyer** zum Projekt und zum Anliegen zu erstellen. Dieser sollte für den E-Mail-Versand als PDF gestaltet sein, für persönliche Vorsprache in Papierform. Inhalt: Projektname, kurze Projektbeschreibung, Trägername, Förderer, Logos, Förderdauer, kurze Beschreibung, wie Unternehmen das Projekt unterstützen können, Ansprechpartner im Projekt, Kontaktdaten inklusive gut sichtbarer Verweis auf eine Informationsquelle im Internet (eigene Projekt-Homepage oder Informationen zum Projekt auf der Webseite des Trägers). Der Flyer dient als Gesprächsgrundlage in der Ansprache von Unternehmen. Er ist außerdem relevant

für die weitere Kommunikation innerhalb des Unternehmens (z.B. Personalabteilung mit Geschäftsführung, Kontaktperson mit zuständiger Abteilung). Das gilt besonders für größere Unternehmen.

**Kontinuierliche Kontaktpflege** ist wichtig. Die Suche nach Stellen in Stoßzeiten gelingt müheloser, wenn Unternehmen bereits im Vorfeld auf das Projekt und das Anliegen aufmerksam gemacht wurden. Während der Projektlaufzeit können grundsätzlich interessierte Betriebe – in angemessenen Abständen – mit relevanten Informationen versorgt werden, um den Kontakt „warm“ zu halten. Die Kontaktpflege sollte dokumentiert werden: Welches Unternehmen wurde wann kontaktiert, welches Ergebnis brachte dies, ist das Unternehmen offen für die Integration einer geflüchteten Person? (usw.) Dann können weitere Anfragen gut vorbereitet erfolgen. Idealerweise: Aufbau einer Datenbank.

Um die Erfolgsaussichten bei der Akquise von Praktika / Ausbildungsplätzen / Arbeitsstellen zu erhöhen, ist die **Beobachtung des Arbeitsmarktes** wichtig. Dabei ist insbesondere der saisonal schwankende Bedarf in einigen Branchen zu berücksichtigen, z.B. jahreszeitlich bedingt im Baugewerbe, Gartenbau („Winterflaute“), Gastgewerbe / Service (höherer Bedarf im Sommer, zu Zeiten von Weihnachtsmärkten, Betriebsfeiern, Messen).

**Eigeninitiative:** Ratsuchende können sich gemeinsam mit der BeraterIn darauf vorbereiten, selbst bei einem Unternehmen vorzusprechen und zu akquirieren. Hilfreich sind in diesem Fall ein Begleitschreiben der BeraterIn und das Info-Blatt zum Projekt.

## 5.2 Unternehmensrecherche

Die Suche nach Unternehmen zur Akquise von Praktika, Ausbildungsplätzen oder Arbeitsverhältnissen kann beispielsweise über Stellenbörsen im Internet, über den Besuch von Fachveranstaltungen oder über fachliche und persönliche Netzwerke gelingen. Einige Ideen und Hinweise hierzu fasst die nachfolgende Liste zusammen.

- Internet-Recherche nach Branchen und Standort
- Stellenbörsen im Internet (z.B. [www.workeer.de](http://www.workeer.de), [www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de)) und in Zeitungen
- Jobbörse der BA (<http://jobboerse.arbeitsagentur.de>)
- IHK-Lehrstellenbörse: Ausbildung, Praktikum ([www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de))
- Recherche über Initiativen (z.B. Wirtschaft integriert, Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Charta der Vielfalt) und andere Träger / Netzwerke, die Maßnahmen mit praktischem Anteil bzw. Praktikum anbieten
- Handwerkskammern, Wirtschaftsvereine, Innungen

- Besuch von Ausbildungs- und Jobmessen
- Besuch von Info-Veranstaltungen für ArbeitgeberInnen (z.B. Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit)
- Eigene Netzwerke (privat, auf Arbeitsebene)

Ergänzende Hinweise bzgl. der Akquise eines *Ausbildungsplatzes*:

- Zeiträume bedenken, langfristige Vorplanung, Bewerbungsfristen berücksichtigen.
- Berufsbildungsmessen, Berufsausbildungsmessen
- Lehrstellenbörse IHK, z.B. Ende August: Die jetzt noch ausgeschriebenen Stellen konnten bisher nicht besetzt werden. Es besteht die Chance, den Unternehmen eine Win-Win-Situation anzubieten: Besetzung ihrer Stelle mit RP bei gleichzeitiger Unterstützung durch BeraterIn.
- Ausbildungsbörse der BA
- Stellenbörsen auf Ausbildungsstellen überprüfen, z.B. workeer.de, migranthire.com

Ergänzende Hinweise bzgl. der Akquise eines *Arbeitsverhältnisses*:

- Zusammenarbeit mit ausgesuchten Zeitarbeitsfirmen / Personaldienstleistern
- Minijob-Börsen

## 5.3 Anliegen und Art der Kontaktaufnahme

Welche Art der Kontaktaufnahme Erfolg verspricht, hängt davon ab, welches Anliegen sie verfolgt und ob die Beratungsstelle / das Projekt dem Unternehmen bereits bekannt ist (Warmakquise) oder nicht (Kaltakquise).

Steht die ratsuchende Person bereits fest und ist das Anliegen, eine konkrete Praktikumsstelle / ein Arbeitsverhältnis zu akquirieren, empfiehlt sich individuelles Vorgehen wie Telefonat, persönliche Einzelmail an eine Ansprechperson, persönlicher Brief. Hierbei kann bereits vermittelt werden, warum die RP zur Beschäftigung beim kontaktierten Unternehmen gut geeignet wäre. (Übernimmt die BeraterIn die Akquise, kann sie vermitteln, dass sie die RP treffend einschätzen kann. Übernimmt die RP die Akquise, kann die Selbstdarstellung für das Schreiben/Telefonat gemeinsam entsprechend vorbereitet werden.)

Ist das Anliegen, ein Unternehmen erst einmal grundsätzlich für das Projekt zu gewinnen, sind Mail-Aktionen mit größerem Verteiler aber auch umfassende Telefon- oder Postaktionen sinnvoll. Nach dieser unpersönlicheren Form der Kontaktaufnahme sollte in einer zweiten Runde (Warmakquise) individuell nachgefasst werden, um den Kontakt zu verstetigen.

Für beide Anliegen geeignet sind die persönliche Ansprache von UnternehmensvertreterInnen (z.B. auf Jobmessen, Info-Veranstaltungen) und das direkte Vorsprechen bei Unternehmen. In allen Fällen empfiehlt es sich, das Info-Blatt zum Projekt beizufügen oder griffbereit zu haben.

Ergänzende Hinweise bzgl. der Akquise eines *Ausbildungsplatzes*: In größeren Unternehmen die Ausbildungsabteilung kontaktieren. Ansonsten: klären, ob Bedingungen für Ausbildung gegeben sind

Für die Akquise eines *Arbeitsverhältnisses* können auch Gespräche mit ausgesuchten Zeitarbeitsfirmen / Personaldienstleistern (Seriosität prüfen, Bedarf) geführt werden.

## 5.4 Vorbereitung und Argumentation bei der Ansprache von Unternehmen

**Kontaktaufnahme:** Welche Person im Unternehmen sollte ich ansprechen, um mein Anliegen (Akquise von Praktikumsstelle, Ausbildungsplatz oder Arbeitsverhältnis) voranzubringen? Wer ist einzubinden, wenn es um die konkrete Vorbereitung der Integration im Betrieb geht?

- *Praktikum:* Falls durch Online-Recherche nicht herauszufinden ist, wer für Praktika zuständig ist, empfiehlt es sich, diese Person im Sekretariat zu erfragen. Im weiteren Verlauf der Praktikumsakquise und -vorbereitung sollte unbedingt die Person, die direkt mit dem RP arbeiten wird, eingebunden werden – nicht nur Vorgesetzte mit theoretischem Bezug zum Thema. Damit wird ein präzises Matching möglich und das Arbeitsumfeld gut einschätzbar. Der Erfolg der Integration in einem Unternehmen hängt entscheidend von der guten Kommunikation zwischen RP, zuständiger Person im Betrieb und BeraterIn ab.
- *Ausbildung:* Zuständige für Ausbildung bei IHK / HWK
- *Arbeitsverhältnis:* Personalabteilung.

Bei einer **Initiativbewerbung** – das Unternehmen hat kein Praktikum / keine Stelle ausgeschrieben – ist ggf. zunächst *Überzeugungsarbeit* nötig. Gerade bei kleinen Betrieben oder auch in ländlichen Gebieten, die eine kulturell weniger heterogene Bevölkerungsstruktur aufweisen, kann es sein, dass Unternehmen bisher keine Erfahrung mit Praktika oder mit ausländischen Beschäftigten haben.

**Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle:** Bieten Unternehmen von sich aus Praktika oder Arbeitsverhältnisse an, sollte die BeraterIn eine *Bedarfsanalyse* vornehmen: Welche Stellen sind offen? Auf dieser Grundlage kann dann die *personenbezogene* Ansprache des Unternehmens erfolgen (Akquise für/durch eine bestimmte RP).



**Argumentationshilfen:** Für die meisten Betriebe ist das Thema „**Wettbewerb von Unternehmen um Fachkräfte und Azubis**“ relevant und kann in der Argumentation als Türöffner aufgegriffen werden. Die Chancen, die in diesem Zusammenhang eine Bewerbung von Geflüchteten mit sich bringt, sollten klar dargestellt werden:

- Vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um Fachkräfte und Azubis: Betriebe sollten die Potenziale von Geflüchteten nutzen:
  - Geflüchtete bringen oft schon berufliche und soziale Kompetenzen mit (z.B. Abschlüsse, Arbeitserfahrung)
  - Geflüchtete sind oft überdurchschnittlich motiviert, haben eine hohe Lern- und Leistungsbereitschaft (Pluspunkt: Hiermit können sie mögliche Abweichungen vom ausgeschriebenen Stellenprofil wettmachen, z.B. geforderte Sprachkenntnisse)
- **Praktikum als Kennenlernmöglichkeit** für Übernahme in Ausbildung / Anstellung
- Dem Unternehmen Unterstützung signalisieren: „Sie werden nicht alleingelassen bei der Beschäftigung einer/der RP. RP wird bei uns (für die Förderdauer des Projekts) pädagogisch betreut.“

**Das sollte ich als BeraterIn bei der personenbezogenen Akquise beachten:**

- **Sorgfältig vorbereitetes Matching:** Was kennzeichnet die Person, was macht sie aus, und entsprechend: Warum passt sie so gut zu dem Unternehmen? Es empfiehlt sich, vorab Informationen vom Unternehmen einzuholen, auch per Telefon.
- Die **Unterlagen für ein Bewerbungsgespräch** sollten bereits erstellt sein, damit RP nach der Ansprache des Unternehmens kurzfristig persönlich vorsprechen bzw. Unterlagen einreichen kann. (Ggf. Unterlagen nach dem Gespräch noch einmal anpassen)
- **Vertrauen schaffen** bei der Ansprechperson im Unternehmen durch gute Kenntnis der RP: Je besser ich als BeraterIn die RP einschätzen kann, desto besser kann ich sie – gerade in kleine und mittelständische Betriebe – vermitteln. Persönliche Ressourcen und fachliche Kompetenzen der RP sollten in den Vordergrund gestellt werden. Informationen am Telefon so vermitteln, dass ein umfassendes Bild von der RP entsteht.
- Gut „verkaufen“ – aber realistisch bleiben! Positives betonen, aber eventuelle Schwierigkeiten nicht unausgesprochen lassen. Dabei können Herausforderungen abgemildert werden, indem ich mögliche Unterstützung bzw. Lösungen aufzeige.

## 5.5. Vorbehalten auf Unternehmensseite begegnen

Einige Vorbehalte hinsichtlich der Beschäftigung von Geflüchteten (in Praktikum, Ausbildung oder Arbeitsverhältnis) sind in vielen Unternehmen verbreitet. Als BeraterIn sollte ich mich darauf einstellen, dass ich diese Befürchtungen entkräften muss, um bei der Akquise erfolgreich zu sein. Die folgende Zusammenstellung an Vorbehalten und möglichen Argumenten bietet dabei Unterstützung.

### **Unternehmen befürchten, dass die Integration einer geflüchteten Person sie überfordert.**

- » Ihr Betrieb profitiert durch unsere Unterstützung (für die Dauer der Projektzeit). Diese ist für Sie kostenlos, denn die berufliche Integration von geflüchteten Menschen wird auf Bundesebene gefördert. (Hinweis auf das Info-Blatt mit entsprechenden Details zur Förderung.)

### **Je nach Projekt spezifizieren, worin die Unterstützung besteht. Beispiele:**

- » Wir sind Ihre AnsprechpartnerInnen bei Fragen / Problemen, wir begleiten die von uns vermittelte Person während des Praktikums.
- » Wir wählen die für Ihr Unternehmen passende Person sorgfältig aus. (Qualität des Matching-Prozesses im Vorfeld). Und: Die RP bereitet sich im Rahmen des Projekts gezielt auf das Praktikum / die Ausbildung / die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen vor.
- » Wir bieten Ihnen u.a.
  - Informationen zu arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen zu Geflüchteten.
  - Informationen zu möglichen Fördermaßnahmen (Einstiegsqualifizierungen, assistierte Ausbildung etc.)
- » Wir bieten Ihnen außerdem Informationen zu ehrenamtlicher Unterstützung (bei langfristigerer Verweildauer der RS im Betrieb), z.B. zu Patenschaftsprogrammen für Beschäftigte

### **Unternehmen sind unsicher, was das richtige Vorgehen bei der Antragstellung betrifft.**

- » Wir begleiten Sie Schritt für Schritt durch den Prozess der Antragstellung bei den zuständigen Behörden. (z.B. Arbeitsstellenbeschreibung Antragstellung ABH)

### **Unternehmen befürchten, dass mangelnde Deutschkenntnisse ein gravierendes Problem darstellen werden.**

- » Wir stellen beim Matching sicher, dass die sprachlichen Kenntnisse für den Zweck ausreichend sind.

- » Die RP sprechen nicht perfekt Deutsch, aber das wird kompensiert durch hohe Leistungs- / Lernbereitschaft und Potenzial (am konkreten Beispiel der Person, um die es geht, darstellen: „Frau / Herr X hat in den letzten xx Monaten z.B. bereits ... erreicht.“)
- » Auch andere geläufige Fremdsprachen können der Kommunikation dienen, für den Anfang, oder – in international agierenden Unternehmen – grundsätzlich. Gibt es im Unternehmen eine Person, die als PraktikumsbetreuerIn in Frage kommt und eine Sprache spricht, die auch die RP beherrscht?
- » Eine Verbesserung der Deutschkenntnisse kann neben den offiziellen Lernmöglichkeiten (Sprachkurse) auch über Sprachcafés, Sprach-Patenschaften usw. erreicht werden.
- » Es gibt ausbildungsbegleitende Förderung zur Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten.

### **Unternehmen befürchten Defizite bei den fachlichen Fähigkeiten.**

- » Wir gleichen die Fähigkeiten der RP und die erforderlichen/erwarteten Fähigkeiten vor Aufnahme der Beschäftigung (Praktikum, Ausbildung, Arbeitsverhältnis) genau ab. Dies erfolgt in Absprache mit Ihnen, dem/der ArbeitgeberIn.
- » Während der Ausbildung und in einem Arbeitsverhältnis gibt es Möglichkeiten der berufs- und arbeitsplatzbezogenen Förderung – meist verbunden mit finanzieller Unterstützung für ArbeitgeberInnen. Wenn Sie eine Person mit Potenzial entdecken, kann diese über passgenaue Weiterbildung zu der seit langem gesuchten Fachkraft in Ihrem Unternehmen werden.
- *Ausbildung*: Information/Motivation des Unternehmens bzgl. ausbildungsbegleitender Förderung (z.B. Sprachförderung, fachliche Förderung, Patenschaftsmodelle, ...)
- *Arbeitsverhältnis*: Information / Motivation des Unternehmens bzgl. Möglichkeiten der berufsbegleitenden Qualifizierung, Nachqualifizierung

### **Unternehmen wollen zeitliche Planungssicherheit.**

Unternehmen befürchten, dass Ihnen die Arbeitskraft – möglicherweise kurzfristig – wieder verloren geht, weil die Person Deutschland verlassen muss. Als Beraterin sollte ich herausfinden, in welchem zeitlichen Rahmen das Unternehmen denkt. Ich sollte erläutern, womit schlimmstenfalls (z.B. Abschiebung) zu rechnen ist – aber auch: wie die Zeitspannen erfahrungsgemäß tatsächlich aussehen (z.B. Kettenduldung). Und ich sollte aufzeigen, dass Unternehmen selbst Einfluss auf die Bleibeperspektive einer geduldeten Person in Ausbildung / Anstellung haben (Recherchestichworte: Ausbildungsduldung, „3+2-Regel“).

## **Unternehmen wünschen sich längerfristige Unterstützung bei der Einstellung, Beschäftigung und Weiterqualifizierung von Geflüchteten**

» Wir stehen Ihnen als AnsprechpartnerInnen auch nach Aufnahme des Praktikums, der Ausbildung oder der Beschäftigung bei Fragen und Schwierigkeiten zur Verfügung.

Wird im Gespräch deutlich, dass das Unternehmen Interesse an einer längerfristigen Unterstützung im Betrieb selbst hat, kann diese Unterstützung durch die BeraterInnen des BLEIB-Netzwerks erfolgen. Zudem kann auf die Möglichkeit hingewiesen werden, Willkommenslotsen zu nutzen. Eine Übersicht nach Städten zur Verfügbarkeit der Lotsen findet sich unter <https://www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/>

Willkommenslotsen sollen das Ankommen von Geflüchteten in kleinen und mittleren Unternehmen fördern. Sie werden von Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, Kammern der Freien Berufe sowie anderen gemeinnützig tätigen Organisationen der Wirtschaft im Rahmen des Bundesprogramms „Passgenaue Besetzung/Willkommenslotsen“ zur Verfügung gestellt (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, zunächst bis 2018). Willkommenslotsen bieten Informationen zu praktischen Fragen hinsichtlich Beschäftigung und Qualifizierung, dienen der Fachkräftesicherung mithilfe von Geflüchteten und unterstützen den Aufbau einer Willkommenskultur im Betrieb.

Handelt es sich um Unternehmerinnen oder Unternehmer mit Migrationshintergrund, die bisher noch nicht ausbilden, kann das Angebot des Jobstarter-Programms KAUSA (Bundesministerium für Bildung und Forschung) relevant sein. Die KAUSA\_Regiestellen beraten zum Thema Einstieg in die Ausbildung, begleiten bei der Durchführung und unterstützen das Unternehmen in der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Kammern und anderen Institutionen. Darüber hinaus beraten sie junge Geflüchtete und vermitteln in Ausbildung. KAUSA Servicestellen in Hessen finden sich in Frankfurt und Offenbach am Main, Gießen und Kassel. Nähere Informationen zur Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA): <https://www.jobstarter.de/>

Die Beratung und Begleitung von Unternehmen und Geflüchteten durch unterschiedliche Programme ermöglicht es, verschiedene Bedarfe abzudecken und Synergien der Kooperation zu nutzen.

Berufliche Integration hört nicht auf mit der Anstellung, es gibt Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung für bereits Festangestellte. Perspektivisch interessant für ArbeitgeberInnen zum Zwecke des Fachkräfteaufbaus sind beispielsweise folgende Qualifizierungsformen: Aufgabenspezifische Schulungen, berufliche Nachqualifizierung, Externenprüfung und betriebliche Umschulungen. Diese sind förderungsfähig durch Kammern, Bundesagentur für Arbeit sowie Landes- und Bundesprogramme. Zu ihnen zählen: Bildungsprämie,

Bildungsgutschein, AufstiegsBAföG (früher Meister-BaföG), Sonderprogramme der Arbeitsagenturen: WeGebAU, „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“, Kommit - Kooperationsmodell mit berufsabschlussfähiger Weiterbildung für Asylberechtigte über 25 Jahre, IFlaS „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“, Qualifizierungscheck (Initiative ProAbschluss Hessen). Für Informationen zu diesen und weiteren Fördermöglichkeiten – beispielsweise hinsichtlich der genauen Fördervoraussetzungen – sollten Unternehmen Kontakt mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter oder der zuständigen Kammer bzw. ihrem Berufsverband aufnehmen.

„Das berufliche Weiterkommen ist für die Ratsuchenden erschwert, wenn sie keine privaten Rückzugsräume und Ruhebereiche in den Sammelunterkünften haben.“ (Frau M., Bildungsberaterin für Geflüchtete)





IHRE NOTIZEN:

## 6. Hilfreiche Quellen

- „Ankommen in Deutschland“ - Beratungsangebot der Industrie- und Handelskammern (IHK) zur Integration von Flüchtlingen in Unternehmen; [www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/integration](http://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/integration)
- Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung. Eine Kooperation deutscher Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft; [www.nachqualifizierung.de](http://www.nachqualifizierung.de)
- Willkommenslotsen; [www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/passgenaue-besetzung](http://www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/passgenaue-besetzung)
- Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen; [www.bibb.de/de/26147.php](http://www.bibb.de/de/26147.php)
- BQ-Portal - Plattform zur Vergleichbarkeit ausländischer und deutscher Berufsbildungsprofile; [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)
- GGUA, Projekt zur Qualifizierung der Flüchtlingsberatung; [www.einwanderer.net/willkommen](http://www.einwanderer.net/willkommen)
- Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA); [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)
- KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung; [www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge](http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge)
- Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung Sprache – Arbeit -Qualifizierung. Modell zur nachhaltigen Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt; [www3.arbeitsagentur.de/web/.../egov-content469599.pd](http://www3.arbeitsagentur.de/web/.../egov-content469599.pd)
- Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (DIHK); [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/fluechtlinge-im-betrieb](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/fluechtlinge-im-betrieb)
- Neustart in Deutschland. Alle Informationen für Asylsuchende, Arbeitssuchende und Arbeitgeber auf einen Blick; [www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html](http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html)
- RKW Kompetenzzentrum, Blog: „Fragen zur Einstellung von Flüchtlingen?“: [www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/fachkraefte-blog/fluechtlinge-fragen-zur-einstellung](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/fachkraefte-blog/fluechtlinge-fragen-zur-einstellung)
- „Stark im Beruf“: Förderprogramm für Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund; [www.starkimberuf.de](http://www.starkimberuf.de)

- Servicestelle SGBII – Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Themenspezial: Geflüchtete Frauen; [www.sgb2.info/DE/Themen/Gefluechtete-Frauen/Gefluechtete-Frauen.html;jsessionid=C7C3701B366B9D-64F16312B33CDDDB04](http://www.sgb2.info/DE/Themen/Gefluechtete-Frauen/Gefluechtete-Frauen.html;jsessionid=C7C3701B366B9D-64F16312B33CDDDB04)
- Sonderprogramm Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug; [www.bundesfreiwilligendienst.de/aktuelles/news/detail/News/sonderprogramm-bundesfreiwilligendienst-mit-fluechtlingsbezug.html](http://www.bundesfreiwilligendienst.de/aktuelles/news/detail/News/sonderprogramm-bundesfreiwilligendienst-mit-fluechtlingsbezug.html)
- VALIKOM. Die Validierungsstelle der Handwerkskammern entwickelt ein Verfahren zur formalen Anerkennung praktisch erworbener Kompetenzen. [www.validierungsverfahren.de](http://www.validierungsverfahren.de)
- Willkommenslotsen. [www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/willkommenslotsen](http://www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/willkommenslotsen)

## Handreichungen

- „Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung – Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen und Jobcenter“, vom „Berliner Netzwerk für Bleiberecht – bridge“ in der Berliner Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales aktualisiert und durch das BMAS rechtlich geprüft, <http://www.esf.de/portal/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/leitfaeden-ivaf.html>
- „Arbeitshilfe Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen betrieblichen Tätigkeiten für Asylsuchende und geduldete Ausländer/innen“ (Dr. Weisser, B, Grehl-Schmitt, N.: Hrsg. DiCV OS), <http://www.caritas-os.de/suche/suche.aspx?searchterm=Arbeitshilfe+Praktika>
- „Recht auf Bildung für Flüchtlinge, Rahmenbedingungen des Zugangs zu Bildungsangeboten für Asylsuchende, Schutzberechtigte und Personen mit Duldung (schulische oder berufliche Aus- und Weiterbildung)“, Dr. Barbara Weiser, 2. überarbeitete Auflage, <http://www.nds-fluerat.org/leitfaden>
- Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser. Verfasst von abz\*austria im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung“ [Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung \(pdf\)](#)



## 7. Kurzporträts der Autorinnen

Die vorliegende Publikation wurde erstellt von Lydia Mesgina und Susanne Zastrau mit fachlicher Unterstützung durch Dietlinde Kosub-Jankowski, Salwa Yousef, Nicole Möhrmann und Maya Mohn.



**Lydia Mesgina**, Studium der Erziehungswissenschaften in Frankfurt am Main

Mitarbeiterin bei beramí berufliche Integration e.V. seit 2006

Querschnittsfunktion im Verein: Konzept- und Projektentwicklung sowie Projektakquise

Ausgewählte inhaltliche Schwerpunkte: Qualitätskriterien in der Bildungsberatung von MigrantInnen und Geflüchteten (auch im europäischen Kontext), Konzipierung und Durchführung der Fortbildungsreihe „Gender- und diversitysensible Bildungsberatung“

Aktuelle Zuständigkeit: Ansprechpartnerin Fortbildungen für MultiplikatorInnen; Projektleitung „Kompetenzzentrum Vielfalt“



**Susanne Zastrau**, Sprachwissenschaftliches Studium (Germanistik/Anglistik/Romanistik) in Freiburg i.Br.

Ausbildung zur Account Managerin Public Relations

Tätigkeiten als Pressereferentin, freie Journalistin, DaF-Lehrerin

Mitarbeiterin bei beramí berufliche Integration e.V. seit 2009

Bisherige Arbeitsschwerpunkte: Netzwerkkoordinatorin zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen, Projektmanagement (EU-Projekte), Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit

Querschnittsfunktion im Verein: Projektakquise

Aktuelle Zuständigkeit: Ansprechpartnerin für Unternehmen; Projektleitung „House of Resources“

## 8. Impressum

beramí berufliche Integration e.V.

Burgstraße 106

60389 Frankfurt am Main

Tel. 069 – 91 30 10-0

Fax 069 – 91 30 10 33

E-Mail: kontakt@berami.de

Internet: www.berami.de

Vereinsregister: VR 12725

Amtsgericht Frankfurt am Main



### Geschäftsführung und Vorstand

Rosina Walter

### Vorstand

Andrea Nispel, Barbara Ulreich,

Gerhild Frasch, Halime Vurgun

### Gestaltung und Layout

Rosina Walter

### Fotos

Carolina Ramirez, Depositphotos, Fotolia

### Druck

Flyeralarm

Frankfurt, im August 2017

