



**Flüchtling  
ist kein  
Beruf.**

Talente brauchen Chancen:  
Sie suchen Mitarbeiter, Azubis  
oder haben freie Praktikumsplätze?

Die Ausbildungs- und Berufshilfe  
AKRHO BERLIN bringt Flüchtlinge  
in Kontakt mit Berliner Betrieben.

## Berufsqualifizierung von Flüchtlingen

# Bilden kann man sich nur selbst

Zum „Pauken“ können wir unsere Kinder verdonnern. Mathematische Formeln lassen sich „eintrichtern“, nicht aber eine neue Weltsicht, eine Teamorientierung oder Verantwortungsbereitschaft. Bildung beinhaltet mehr als Fachwissen. Was für unsere Kinder gilt, das gilt ebenso für „unsere“ Flüchtlinge: Bilden können sie sich nur selbst, brauchen dazu aber eine geeignete Umgebung. ■ Achim Halfmann

**U**nd um Bildung geht es uns: Darum, dass Menschen aus Asien oder Afrika in deutsche Unternehmenskulturen hineinfinden. Sprache ist dazu ein unerlässliches Medium, das erleben alle, die sich für die Neuankömmlinge engagieren. Sprache ist aber nicht alles: In vielen kleinen und großen Unternehmen ist es der persönliche zwischenmenschliche Kontakt, der Flüchtlingen ein umfassendes – soziales und technisches – Lernen ermöglicht: Ausbilder, Chefs und Mentoren engagieren sich über ihre beruflichen Verpflichtungen hinaus für ihre neuen Kollegen. Und vielleicht ist es gerade die persönliche Qualität dieser Bildungsaufgabe, die das Engagement so attraktiv macht.

### Doktoren und Analphabeten

Was wir über die schulischen und beruflichen Qualifikationen der Flüchtlinge wissen, steht noch auf unsicheren Füßen. Sicher ist: Ohne intensive Bildungsanstrengungen wird die berufliche Integration von Flüchtlingen kaum gelingen. Einen Anhaltspunkt zur aktuellen Lage bieten die dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorliegenden Daten. Sie stammen aus Befragungen der volljährigen Asylantragsteller des vergangenen Jahres, bei denen drei Viertel der Betroffenen – etwa 222.000 Personen – zu ihrem schulischen und beruflichen Hintergrund berichtet haben. Danach waren 18 % von ihnen an einer Universität oder Hochschule eingeschrieben. 20 % besuchten ein Gymnasium, 29 % eine Mittelschule und 3 % eine Fachschule. Von lediglich einem Grundschulbesuch berichteten 22 % auf und 7 % hatten keine Schule besucht.

Die etwa 90.000 befragten Asylantragsteller aus Syrien berichteten im Vergleich zur Gesamtgruppe von höheren Bildungsabschlüssen: Nach eigenen Angaben hatten 27 % eine Universität oder Hochschule, 27 % ein Gymnasium, 24 % eine Mittelschule und 17 % lediglich eine Grundschule besucht. 3 % berichteten, überhaupt keine Schule besucht zu haben. Susanne Worbs, wissenschaftliche Mitarbeiterin am BAMF, zweifelt nicht an der Zuverlässigkeit dieser Selbstauskünfte. „Eine echte qualitative Vergleichbarkeit von z.B. zehnjährigen Schulbesuchen in Afghanistan oder Syrien (und hier wiederum Stadt-Land oder öffentliche und private Schulen) mit denjenigen in Deutschland ist hingegen kaum gewährleistet“, so Worbs weiter. Welches Welt-, Gesellschafts- oder Berufsbild vermittelt wurde, lässt sich aus diesen Zahlen nicht erlesen.

### „Tarzan-Deutsch“ reicht nicht

Dass ausreichende deutsche Sprachkenntnisse eine Voraussetzung für den Einstieg in Ausbildung oder Beruf darstellen, ist Flüchtlingen ebenso kein Geheimnis.

*„Die Motivation zum Spracherwerb ist unter den Flüchtlingen sehr hoch“, sagt Cemalettin Özer.*

Der Ingenieur ist geschäftsführender Gesellschafter von Mozaik, einer gemeinnützigen Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote. Özer weiß: Viele Flüchtlinge



**Ing. Cemalettin Özer,**  
geschäftsführender  
Gesellschafter von Mozaik,  
gemeinnützige Gesellschaft  
für interkulturelle Bildungs-  
und Beratungsangebote

brauchen dringend Geld, um ihre Familien in der Heimat zu unterstützen oder die Kosten der Flucht zu begleichen. Der Spracherwerb folgt dabei dem Dreischritt Verstehen, Reden, Schreiben.

**„Manche Flüchtlinge verstehen die deutsche Sprache bereits, können aber nicht reden“, so Özer. „Deutsch zu verstehen gelingt vielen sehr schnell.“**

Kurden, deren Sprache zur selben indo-germanischen Sprachfamilie gehört wie Deutsch, fällt der Spracherwerb dabei leichter als arabisch Sprechenden. Arabisch gehört zur afroasiatischen Sprachraum und verwendet andere Schriftzeichen – was das Erlernen der Schriftsprache erschwert.

Früher reichte für manchen Maschinenbedienerplatz ein ziemlich einfaches „Tarzan-Deutsch“, aber die Anforderungen sind gestiegen und Özer sieht ebenso Arbeitgeber in der Pflicht. „Sicherheitsanweisungen lassen sich übersetzen und zweisprachig aushängen“, so der Bildungsexperte. In beruflichen Positionen, die Teamarbeit erfordern, könnten zweisprachige Kollegen als Mentoren dienen, und: „Viele gut qualifizierte Flüchtlinge sprechen englisch“, sagt Özer.

### **Pflegeberufe sind unbekannt**

Im Sprachlernen erwerben Flüchtlinge zugleich ein Wissen über die deutsche Kultur. Welchen interkulturellen Lernbedarf Flüchtlinge mitbringen, hängt nicht zuerst an dem Land, sondern an der Region, aus der sie kommen. Zwischen dem Leben auf dem Dorf und in den Metropolen besteht ein großer Unterschied. „Großstädter kennen meistens unsere individualistische Kultur“, so Özer. Viele brächten Erfahrungen aus dem Handwerk, dem Handel oder der Landwirtschaft mit,

die Unternehmenskultur eines Industriekonzerns kennen dagegen nur wenige, so der interkulturelle Experte. Zu Irritationen komme es etwa, wenn ein Flüchtling in seiner Praktikumsstelle fehlt, weil er sich um eine Familienangelegenheit kümmern muss. Özer dazu: „In vielen Kulturen steht die Familie weit über dem einzelnen und seinen Interessen, auch seiner Arbeitsstelle. Da muss mancher Geflüchtete umlernen.“

In Bezug auf die Breite ihrer beruflichen Interessen sieht Özer die Flüchtlinge gut aufgestellt. Allerdings gibt es bei einzelnen in Westeuropa boomenden Berufsfeldern Lücken. „Pflegerberufe sind bei vielen Flüchtlingen unbekannt, weil in ihren Herkunftsländern die Familien ihre Angehörigen pflegen“. Und mancher Geflüchtete muss seine Erwartungen herunterschrauben. „Gerade jüngere Menschen haben Ziele und Träume, die sich manchmal aufgrund von Sprachdefiziten und fehlender Arbeitserfahrungen nicht verwirklichen lassen“, sagt Özer.

### **1.000 Vokabeln über Bilder**

Das Vermitteln von Sprachkenntnissen hat auch Veronika Hackl, Geschäftsführerin von Franz der Bettenbauer, als Herausforderung erlebt. Die Schreinerei des Möbeldesign-Startups aus Passau beschäftigt seit dem 1. September einen 26-jährigen aus Eritrea als Auszubildenden, aktuell befindet er sich im Berufsgrundschuljahr. „Die ersten 1.000 Vokabeln haben wir über Bilder gelernt, jetzt geht es sehr viel schneller voran“, berichtet Hackl. Die Geschäftsführerin setzt auf erlebnisorientiertes Lernen mit Einkäufen, Essen gehen und demnächst einem Stadionbesuch. Einmal wöchentlich trifft sich Hackl mit ihrem Mitarbeiter in der Mittagspause zum Sprachtraining. „Dabei kommt mir mein Lehramtsstudium zugute.“ Hackl ist nicht die „typische“ Unternehmerin und Franz der Bettenbauer mehr als ein Möbeldesign-Studio: Die Geschäftsführerin arbeitet ansonsten für die auf Internationalisierungsberatung spezialisierte ICUnet.AG und ihr Kleinstunternehmen soll anderen kleinen Firmen Mut machen, Flüchtlinge als Arbeitnehmer zu integrieren.

### **Netzwerke nutzen und bereichern**

Wer als Unternehmer Flüchtlinge integrieren will, der ist gut beraten, nach geeigneten Netzwerken Ausschau zu halten. „Uns hat das Paussauer Wirtschaftsforum sehr geholfen – etwa bei der Suche nach einem Deutschkurs für Flüchtlinge“, berichtet Hackl. Inzwischen werde sie selbst einmal wöchentlich von unterschiedlichen Gruppe aus Niederbayern gebeten, über ihre Erfahrungen zu berichten. Und ihr Mitarbeiter aus Eritrea vermittelt seine Erfahrungen mit der beruflichen Integ-

**Veronika Hackl**, Geschäftsführerin von Franz der Bettenbauer: Selfie mit Azubi Efreem aus Eritrea



## Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“

Das auf Initiative des DIHK neu gegründete Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, will das Engagement der Unternehmen insbesondere für Praktikum, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen praxisnah unterstützen. Beim Startschuss Anfang März waren bereits mehr als 300 Unternehmen aller Größenordnungen registriert, darunter die TRUMPF GmbH + Co. KG und die Deutsche Bahn. Das Netzwerk bietet Unternehmen Informationen und Praxis-Tipps zu Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtlichem Engagement und ermöglicht zudem Erfahrungsaustausch und Kooperation zwischen den Unternehmen. Zu diesem Zweck werden bundesweit in verschiedenen Regionen Veranstaltungen stattfinden, bei denen Unternehmen ihre Praxis-Beispiele und Wissen austauschen können. ❖ [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)



## „Wir-Zusammen“ – Integrations-Initiative der deutschen Wirtschaft

Unter dem Motto „Wir zusammen“ haben sich 36 namhafte Unternehmen zu einer gleichnamigen Initiative zusammengeschlossen, um die Integration von Flüchtlingen in Deutschland voranzubringen. Die Initiative will Unternehmen eine Plattform bieten, auf der sie ihre Projekte vorstellen. Vor allem aber sollen weitere Unternehmen und ihre Belegschaften inspiriert werden, ebenfalls Integrationsprojekte ins Leben zu rufen oder sich mit bestehenden Projekten uns anzuschließen. Zu den Gründungsmitgliedern gehören unter anderem die Deutsche Telekom, Haniel, der Autovermieter Sixt, Bosch oder die Volkswagen AG. Unternehmen die sich beteiligen wollen, müssen verschiedene Kriterien erfüllen, unter anderem konkrete Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft oder in die Arbeitswelt umsetzen – reine Geld- oder Sachspenden zählen nicht dazu. Darüber hinaus wird jedes Integrationsprojekt durch ein, ebenfalls veröffentlichtes Patenschafts-Versprechen des Unternehmens untermauert. ❖ [www.wir-zusammen.de](http://www.wir-zusammen.de)



## ARRIVED – Willkommen im Berliner Handwerk

Gemeinsam mit der Handwerkskammer Berlin startet die Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (BGZ) das Pilotprojekt ARRIVED. Ziel ist es, Geflüchtete auf eine betriebliche Ausbildung im Handwerk vorzubereiten und sie in duale Ausbildung zu bringen. Das Projekt umfasst unter anderem vorbereitenden und begleitenden Deutschunterricht, Seminare zur Einführung in die Arbeitswelt, Unterstützung bei Wohnungssuche und Behördengängen, aber auch ein Coaching für die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe. ARRIVED schließt sich an das erfolgreiche Berliner Projekt ARRIVO an. ❖ [www.arrived-berlin.de](http://www.arrived-berlin.de)

## IN CHARGE

Die Initiative IN CHARGE wurde 2014 zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit in Europa ins Leben gerufen. Binnen kürzester Zeit schlossen sich zahlreiche namhafte Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft sowie Institutionen und Persönlichkeiten der Initiative an – bis zum Sommer sollen es 100 sein. Seit 2015 unterstützt das IN CHARGE-Netzwerk auch asylberechtigte Flüchtlinge beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. ❖ [www.incharge.jobs](http://www.incharge.jobs)



## Zwei neue Ratgeber zum Thema:

Die **Charta der Vielfalt** unterstützt die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt mit einem neuen Praxis-Leitfaden. Die Broschüre beantwortet die wichtigsten Fragen: Wer darf arbeiten? Welche Einstiegsmodelle und Qualifizierungsmaßnahmen sind für Flüchtlinge möglich? Welche Vergütungen und Zuschüsse erhalten Arbeitgeber, die Flüchtlinge beschäftigen? Welche Erfolgsfaktoren sorgen für eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen Kulturen? ❖ [www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen.html](http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen.html)

**PHINEO** hat einen Ratgeber für wirksames Engagement für Flüchtlinge veröffentlicht und stellt darin 74 wirkungsvolle Spendenprojekte vor. Der Ratgeber antwortet auf diese Fragen: In welchen Handlungsfeldern wird die Hilfe für Geflüchtete am meisten benötigt? Wie können Unternehmen das Engagement ihrer Mitarbeitenden unterstützen? Wo gibt es Anknüpfungspunkte zum Kerngeschäft oder für die bestehende Stiftungsarbeit? Und wie finde ich passende Spendenorganisationen? ❖ [www.fluechtlingshilfe.phineo.org](http://www.fluechtlingshilfe.phineo.org)

ration wiederum an andere Flüchtlinge aus seiner Heimat weiter.

### Buddys unterstützen Einstieg

Die berufliche Integration von Flüchtlingen ist für Kleinbetriebe, den sonstigen Mittelstand und die Konzerne gleichermaßen ein Thema. Die Deutsche Telekom hat sich verpflichtet. Flüchtlingen zeitnah je 100 Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Eine Taskforce soll die dazu geeigneten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen entwickeln und initiieren. „Praktika sind bei uns in einen Onboarding-Prozess eingebettet“, sagt Marc-Stefan Brodbeck, Leiter Recruiting & Talent Acquisition bei der Deutschen Telekom. Spracherwerb und interkulturelles Training bilden wichtige Elemente dabei. Brodbeck weiter: „Dabei kommt dem Buddy-Prinzip eine wichtige Bedeutung zu.“ Erfahrene Kollegen treten dabei an die Seite der Praktikanten und begleiten sie im Arbeitsalltag und bei der Projektarbeit – wie engagierte Unternehmer oder Ausbilder im Mittelstand. Das Prinzip funktioniert.

*„Häufig bleiben diese **Buddy-Beziehungen über das Ende des Praktikums hinaus bestehen**“, berichtet Brodbeck.*

Zwischenmenschliche Beziehungen motivieren zum Lernen und initiieren Bildungsprozesse. Bisher haben 35 Flüchtlinge ein Praktikum bei der Telekom durchlaufen, über die Vergabe der Ausbildungsplätze zum Ausbildungsstart im Sommer wird derzeit entschieden. Für den Telekom-Manager steht jedenfalls fest: „Unsere Erfahrungen sind außerordentlich gut.“

### Lücken im Lebenslauf kein Hindernis

Eine Befürchtung hat sich nicht bestätigt: dass die Bewerbungsprozesse von Flüchtlingen außerordentlich aufwändig werden. „Im Auswahlverfahren versuchen wir zu klären, wer ein echtes Interesse an der Telekom und unserem vom Wandel geprägten Tätigkeitsfeld mitbringt“, sagt Brodbeck. Die Telekom setzt dabei nicht allein auf Software oder Standardverfahren, sondern vorrangig auf Interaktion und das persönliche Gespräch. „Natürlich stellen wir bei vielen Flüchtlingen fest, dass sie ihren schulischen und beruflichen Werdegang nicht lückenlos dokumentieren können“, sagt Brodbeck – was aber kein unüberwindliches Hindernis für ein Praktikum darstellt.

Telekommunikation und Flüchtlinge – das sind alles andere als zwei Welten. Für viele war das Smartphone auf ihrer Flucht ein wichtiger Begleiter: Um die Route zu orten, Kontakte zu speichern oder

die Verbindung zu Freunden und Familienangehörigen aufrecht zu erhalten. Nicht nur der Umgang mit digitalen Endgeräten weist auf die Technikaffinität vieler Flüchtlinge: „Unter Flüchtlingen mit Hochschulbildung ist der Anteil der Ingenieure überproportional hoch“, sagt Mark Speich, Geschäftsführer der Vodafone Stiftung Deutschland. Das biete eine Perspektive für Flüchtlinge, denn: „In Ingenieursberufen ist die Chance auf einen sozialen Aufstieg größer als in anderen, zum Beispiel juristischen Berufen, in denen der Habitus als Unterscheidungsmerkmal eine Rolle spielt.“

Mit Blick auf die in Bund und Ländern aufgelegten Berufsbildungsprogramme fordert Speich, diese an den aktuellen Trends der Arbeitswelt auszurichten: „Unsere Berufswelt erlebt eine digitale Transformation. Bei der Entscheidung zu den Berufsfeldern, in denen wir Flüchtlinge qualifizieren, sollten wir das mitbedenken. Eine Kernfrage lautet: Welche Fertigkeiten sichern eine Beschäftigungsfähigkeit neben den Algorithmen?“ Einerseits werden also Ingenieure benötigt, die technische Entwicklungen vorantreiben. Andererseits werden Fachleute in Branchen gesucht, die nicht durch Automation Arbeitskräfte einsparen werden – etwa in den Pflegeberufen.

### Bildungschancen im digitalen Raum

Und nicht zuletzt gilt es, die Chancen digitaler Medien für die Qualifizierung von Flüchtlingen zu nutzen. Menschliche Lehrer werden durch internetbasierte Programme nicht überflüssig: „Dass Sprachapps den Sprachunterricht ersetzen, glauben auch diejenigen nicht, die solche Apps entwickeln“, so Speich. Die für ihre Nutzer kostenlose, internetbasierte Lernplattform Khan Academy sieht sich als ein ideales Angebot zum Wissenserwerb für Flüchtlinge. Auch manche Universität hat ihre Tore geöffnet und bietet in den Massive Open Online Courses (MOOCs) Bildung für alle. Für Speich ist das allerdings erst der Anfang einer digitalen Transformation von Lernumgebungen: „MOOCs sind im Grunde eine andere Form der altbekannten Telekollegs. Etwas grundlegend Neues schaffen virtuelle Realitäten als Lernumgebungen.“ Bis die ersten Flüchtlinge kulturelle Integration in virtuellen Realitäten einüben, werden einige Jahre vergehen. Heute bereits eröffnen ihnen engagierte Unternehmer, Führungskräfte und Kollegen Lernräume, die über das rein Berufliche hinausgehen und ihnen helfen, in ihrer neuen Heimat Orientierung, ein Zuhause und eine Zukunft zu finden.



**Achim Halfmann**

› ist Journalist und Geschäftsführer von CSR NEWS und lebt im Bergischen Land.

achim.halfmann@csr-news.net

Praktische Hilfen, Studien, Kontakte und Best Practice für die Integration von Flüchtlingen finden Sie hier: [www.csr-vision.net](http://www.csr-vision.net)