



Wegweiser Ausbildung

Handbuch für Unternehmen

Tipps der bayerischen IHKs zur beruflichen Integration



IHK

Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Inhalt

	Wie Sie das Handbuch einsetzen können	3
	Teil 1: Der Weg in die Ausbildung	4
	1. Passende Bewerber*innen finden	4
	2. Rechtliches – Zugang zur Ausbildung	5
	Wer darf eine Ausbildung beginnen? – Die „3+2-Regelung“ – Auszubildende aus Drittstaaten	
	3. Ausbildungsreife	11
	Teil 2: Ausbildung erfolgreich meistern	16
	1. Einarbeitung	16
	2. Stabilisierung der Ausbildung	18
	3. Prüfungen meistern	21
	4. Herausforderungen	23
	Drohende Abschiebung – Wohnen und Umziehen – Ausbildungsabbruch	
	Teil 3: Ausbildung erfolgreich absolviert – was jetzt?	28
	1. Der Übergang von „3“ zu „2“	28
	2. Qualifizierungsmöglichkeiten	30
	Weitere Informationen	32
	Ansprechpersonen in den bayerischen IHKs	34
	Impressum	35

Wie Sie das Handbuch einsetzen können



Die Ausbildung von Geflüchteten und Migrant*innen¹ hat sich in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Baustein gegen den Fachkräftemangel entwickelt: Heute hat jede*r zehnte Auszubildende in Bayern internationale Wurzeln². Deutlich gewachsen ist vor allem auch die Anzahl von Geflüchteten, die im Freistaat bei Industrie-, Handels- oder Dienstleistungsunternehmen eine Ausbildung absolvieren. Ihr Anteil ist in den vergangenen drei Jahren um 39 % auf mehr als 6.500 Azubis gestiegen. Sie alle tragen dazu bei, die Fachkräftelücke zu verringern.

Diese Erfolgsbilanz wäre ohne Ihren Einsatz als Ausbildungsbetrieb und ohne Ihre Energie als Ausbilder*innen nicht möglich! Die Integrationsberater*innen Ihrer regionalen IHK unterstützen diesen Prozess. Unsere Teams begleiten Unternehmen sowie Geflüchtete und Migrant*innen mit Beratungen und Projekten auf dem Weg in die Ausbildung – aber auch während und nach der Ausbildungszeit.

Aus der Praxis der bayerischen Integrationsberatung heraus ist dieses Handbuch entstanden. Unser „Wegweiser Ausbildung“ gibt Ihnen einen Überblick und Anregungen, wie sich der Weg von Geflüchteten und Migrant*innen in Ausbildung von den rechtlichen Voraussetzungen bis zur Auswahl passender Bewerber*innen gestalten lässt.

Darüber hinaus enthält das Booklet konkrete Tipps für die Einarbeitung und erfolgreiche betriebliche Integration sowie Handlungsempfehlungen für die Stabilisierung der Ausbildung. Mit dem Blick auf die Übergänge von der Ausbildung in Beschäftigung und den damit verbundenen rechtlichen Vorgaben sowie den weiteren beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten schließt das Arbeitsbuch ab.

Erklärung der verwendeten Symbole

			
Checklisten helfen, die wichtigsten Schritte im Auge zu behalten.	Hier sind für Sie praktische Tipps zusammengefasst.	Hier erfahren Sie zusätzliche Aspekte und Hintergrundwissen .	Hier noch einmal genau hinschauen : Wer ist jeweils betroffen?

¹ Um der großen Diversität der Zielgruppe gerecht zu werden, werden im Handbuch die Bezeichnungen Geflüchtete und Migrant*innen eingesetzt.
² Datenbasis sind alle bei den bayerischen IHKs eingetragenen Ausbildungsverhältnisse, bei denen zum Stand 31.12.2019 nicht die deutsche Staatsangehörigkeit angegeben wurde.

Teil 1: Der Weg in die Ausbildung



Gut zu wissen

Um junge Menschen beruflich ausbilden zu können, muss Ihr Unternehmen bei Ihrer zuständigen IHK (Kontakt Seite 34) als Ausbildungsbetrieb registriert sein.

1. Passende Bewerber*innen finden

Sie sind bereits als Ausbildungsbetrieb bei Ihrer zuständigen IHK registriert, und Sie haben eine oder mehrere freie Ausbildungsstelle(n), die Sie gerne mit Geflüchteten oder Migrant*innen besetzen möchten? Was sind jetzt die wichtigsten Schritte, um geeignete Bewerber*innen zu finden? Worauf muss Ihr Betrieb achten, damit die Ausbildung erfolgreich starten kann?

Schritt 1: Wie finde ich passende Azubis?

Der Fachkräftemangel hat längst auch den Ausbildungsmarkt erreicht. Die Konkurrenz um potenzielle Auszubildende nimmt stetig zu. Damit rücken Geflüchtete und Migrant*innen immer stärker in den Fokus der Akquise. Regionale, bundesweite und internationale Stellen helfen bei der Suche nach geeigneten Bewerber*innen:

- **Integrationsberatung und Bildungsberatung** Ihrer regionalen IHK (Seite 34): Sie stehen im direkten Austausch mit weiterführenden Schulen (u. a. auch mit Berufsintegrationsklassen) sowie den jeweiligen regionalen Netzwerkpartner*innen, die Bewerber*innen zuleiten können.
- In der **IHK-Lehrstellenbörse** können Sie als registrierter Ausbildungsbetrieb Ihre freien Ausbildungsplätze kostenfrei online veröffentlichen.
[ihk-lehrstellenboerse.de](https://www.ihk-lehrstellenboerse.de)
- **Online-Ausbildungsstellen-Börse** oder regionale Ausbildungsmessen der Agentur für Arbeit.
- Mit **Bildungspartnerschaften** zu Schulen, Schülerpraktika oder auch dem Einsatz von eigenen Azubis als **IHK AusbildungsScouts** kann Ihr Unternehmen auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam machen.
- Über die Internetplattformen **Eures** (EUropean Employment Services) und **Make it in Germany** können Sie innerhalb der EU bzw. weltweit für Ihr Ausbildungsplatzangebot werben.

Schritt 2: Was ist für eine erfolgreiche Ausbildung von Geflüchteten und Migrant*innen erforderlich?

Die Bewerbung stößt auf Ihr Interesse, und der Termin für ein Vorstellungsgespräch ist vereinbart. Neben der Motivation und Begeisterung für den Beruf rücken bei der Ausbildung von Geflüchteten und Migrant*innen zusätzliche Faktoren in den Fokus, damit die Ausbildung starten und vor allem auch erfolgreich gemeistert werden kann:

- Ist der Zugang zum Arbeitsmarkt gestattet?
- Welche Schulbildung und Lernerfahrungen werden mitgebracht?
- Welche Sprachkenntnisse sind vorhanden?
- Wo besteht Förderbedarf?

2. Rechtliches – Zugang zur Ausbildung

Wer darf wann eine Ausbildung beginnen?

Grundsätzlich sollten Sie im Vorstellungsgespräch fragen, welchen Aufenthaltsstatus Ihre zukünftigen Auszubildenden haben. Je nach **Aufenthaltsstatus – Aufenthalts-erlaubnis, Gestattung oder Duldung** – kann es notwendig sein, dass eine Arbeitserlaubnis bzw. Ausbildungserlaubnis beantragt werden muss.

Gut zu wissen

Identitätsdokumente können fehlerhaft sein, wie etwa durch Ungenauigkeiten bei der Datenübermittlung oder durch unterschiedliche Schreibweisen von Namen. Häufig kann dies nur mit Originalpapieren aus dem Heimatland korrigiert werden.

Checkliste Zugang zur Ausbildung

Was Sie im Vorstellungsgespräch erfragen sollten

1. Welches Aufenthaltsdokument hat der/die Kandidat*in?

- Aufenthaltstitel Gestattung Duldung

2. Arbeitserlaubnis vorhanden?

Schauen Sie dazu auf die Nebenbestimmungen des Aufenthaltsdokuments.

- „Beschäftigung gestattet“ oder „Erwerbstätigkeit gestattet“

Der Ausbildungsvertrag kann in der Regel ohne Weiteres abgeschlossen werden.

- „Beschäftigung nur nach Genehmigung durch die Ausländerbehörde gestattet“

Die Ausbildungserlaubnis muss zunächst bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden. Nach gewählter Erlaubnis werden die Ausbildung, die Ausbildungsstätte und der bewilligte Zeitraum explizit im Aufenthaltsdokument vermerkt.

- „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“

Eine Ausbildung bzw. Beschäftigung ist hier nicht möglich.

3. Wie lange ist das Aufenthaltsdokument gültig?

- Datum _____

Endet der Zeitraum der Gestattung bzw. Duldung, so verliert auch die darin enthaltene Arbeitserlaubnis ihre Gültigkeit!

Tipp

Ablehnung der Arbeitserlaubnis

Nehmen Sie Kontakt mit der Ausländerbehörde auf und erfragen Sie die Gründe für eine Ablehnung. Ohne Ausbildungserlaubnis kann ein Bußgeld fällig werden.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die unterschiedlichen Aufenthaltsdokumente und den jeweiligen Arbeitsmarktzugang.

Aufenthaltstitel

Dieser Aufenthaltsstatus bedeutet, dass der/die Dokumenteninhaber*in aus einem bestimmten Grund nach Deutschland einreist. Folgende Aufenthaltstitel sind u. a. zu unterscheiden:

A) Befristeter Aufenthalt

Schutzberechtigte Person

Sie haben in der Regel freien Zugang zum Arbeitsmarkt und können ohne Einschränkungen eine Ausbildung aufnehmen. Das Asylverfahren ist positiv beschieden.

- § 25 Abs. 1 (Asylberechtigte)
- § 25 Abs. 2 (anerkannte Flüchtlinge)
- § 25 Abs. 2 (subsidiär Schutzberechtigte)
- § 25 Abs. 3 (Personen mit festgestelltem Abschiebeverbot)

Einreise mit einem Visum

Die Einreise ist nur für einen bestimmten Zweck beantragt. Hier ist darauf zu achten, dass die Arbeitserlaubnis auf dem Aufenthaltstitel oder Zusatzblatt vermerkt ist.

B) Unbefristeter Aufenthalt

Niederlassungserlaubnis (weitere Infos Seite 29).

Aufenthaltserlaubnis



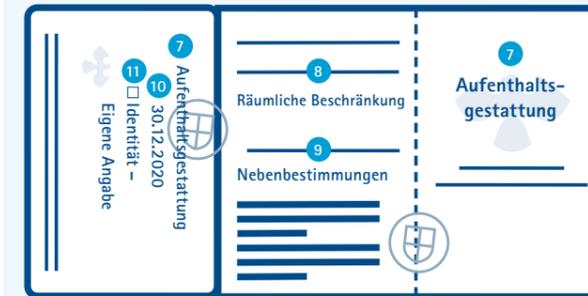
- 1 Gültigkeit
- 2 Aufenthaltsstatus
- 3 Nebenbestimmungen Aufenthaltswort (Erwerbstätigkeit siehe Rückseite oder Zusatzblatt)

Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylverfahrens

Personen mit diesem Papierdokument dürfen so lange in Deutschland bleiben, wie das Asylverfahren dauert. Sie haben in der Regel einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Um eine Ausbildung beginnen zu können, muss eine Ausbildungserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden. Hierzu muss der von der IHK eingetragene Ausbildungsvertrag bei der Ausländerbehörde eingereicht werden. Wenn die Ausbildungserlaubnis erteilt wird, steht einer dualen Ausbildung nichts mehr im Wege.

Achtung! Eine Ausbildungserlaubnis kann in der Regel erst sechs Monate vor Ausbildungsbeginn beantragt werden.

Aufenthaltsgestattung



- 7 Name des Aufenthaltstitels
- 8 Räumliche Beschränkung, evtl. Wohnen + Umziehen
- 9 Nebenbestimmungen, z. B. Arbeitserlaubnis für die Ausbildung*
- 10 Gültigkeit
- 11 Identität geklärt? (mit „x“ nicht geklärt)

*Bitte beachten Sie, dass die konkrete Ausbildung aufgeführt ist.

Aussetzung der Abschiebung (Duldung)

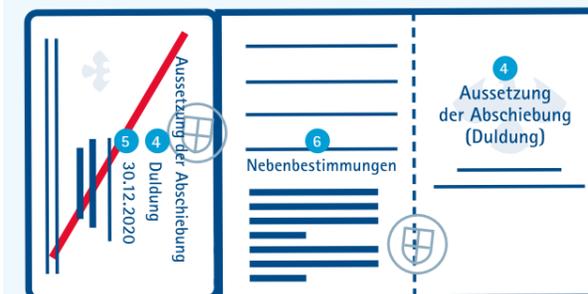
Personen, die dieses Papierdokument besitzen, müssen Deutschland eigentlich verlassen. Aber es gibt Gründe, warum dies gerade nicht möglich ist. Die Gültigkeit der Duldung variiert. Sie kann für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten, aber auch für die gesamte Dauer der Ausbildungszeit ausgestellt werden.

Übersicht der Duldungen

- § 60a AufentG: Vorübergehende Aussetzung der Abschiebung
- § 60b AufentG: Personen mit ungeklärter Identität (Beschäftigungsverbot)
- § 60c AufentG: Ausbildungsdundung („3+2-Regelung“, mehr Infos auf Seite 28)
- § 60d AufentG: Beschäftigungsduldung

In der **Duldung** ist der Arbeitsmarktzugang stärker beschränkt. Es muss eine Beschäftigungserlaubnis oder Ausbildungserlaubnis beantragt werden. Auch hier muss auf Nebenbestimmungen geachtet werden.

Duldung



- 4 Name des Aufenthaltstitels
- 5 Gültigkeit
- 6 Nebenbestimmungen, z. B. Arbeitserlaubnis* für die Ausbildung oder örtliche Beschränkung



3 Jahre Berufsausbildung 2 Jahre als Fachkraft arbeiten

Die „3+2-Regelung“ und der Weg in die Ausbildungsduldung

Die „3+2-Regelung“, d. h. 3 Jahre Ausbildungsdauer und im Anschluss 2 Jahre Beschäftigung als Fachkraft, ermöglicht es Personen mit abgelehntem Asylantrag, für die restliche Dauer ihrer Ausbildung in Deutschland zu bleiben sowie auf Antrag ggf. im Anschluss zwei Jahre als Fachkraft im erlernten Ausbildungsberuf zu arbeiten (weitere Infos auf Seite 28). Ihre Auszubildenden müssen die Ausbildungsduldung bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Die Inanspruchnahme der 3+2-Regelung kann in verschiedenen Phasen der Ausbildung beantragt werden. Je nach Phase liegen unterschiedliche Erteilungsvoraussetzungen vor.

Variante A



Von der (Ermessens-)Duldung in die Ausbildungsduldung § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

Die Beantragung der Ausbildungsduldung erfolgt durch die Auszubildenden bei der Ausländerbehörde vor Beginn der Ausbildung. Dies kann frühestens 7 Monate **vor Beginn** der Ausbildung geschehen – genehmigt wird sie frühestens 6 Monate vor Beginn der Ausbildung. Das Dokument ist in der Regel bis zum Ende der Ausbildung gültig.

Variante B



Von Gestattung in die Ausbildungsduldung § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Vor der Ausbildung können Inhaber einer **Gestattung eine Ausbildungserlaubnis beantragen**. Die Erlaubnis zur Aufnahme einer Ausbildung wird dann ggf. in die Gestattung eingetragen. Die Gestattung und auch die Ausbildungserlaubnis sind in der Regel 6 Monate gültig. Eine Verlängerung muss vor Ablauf beantragt werden. **Während der Ausbildung** können Auszubildende, die sich noch im Asylverfahren befinden, eine Ablehnung erhalten. Mit dieser wird zur Ausreise aufgefordert (weitere Infos Seite 23). Hier muss gehandelt und ggf. sofort eine Ausbildungsduldung beantragt werden.

Voraussetzungen Ausbildungsduldung

- Ablehnung des Asylantrags/Inhaber*in einer Ermessensduldung nach § 60a
- Die Ausbildung muss eine staatlich anerkannte betriebliche oder schulische oder vergleichbare Berufsausbildung sein, die mindestens zwei Jahren dauert. NEU: Auch Ausbildungen in staatlich anerkannten Assistenz- und Helferberufen sind möglich.
- Einhaltung der Identitätsklärungsfristen: Bei Einreise nach dem 31.12.2019 muss die Identität innerhalb der ersten sechs Monate nach Einreise geklärt werden.

Keine Ausbildungsduldung

- Es liegen Versagensgründe vor, wie z. B. vorsätzliche Straftaten (§ 19d Abs. 1 Nr. 7 AufenthG), oder die Identität wurde nicht fristgerecht geklärt.
- Der/Die Bewerber*in kommt aus einem sicheren Herkunftsland, und der Asylantrag wurde nach dem 31.08.2015 gestellt; hierzu kann es auch Ausnahmen geben. Nehmen Sie Kontakt zu einer Rechtsberatung auf.
- Es liegt eine Duldung nach § 60b vor.
- Die vorhandene Duldung besteht weniger als drei Monate.
- Es wurden bereits aufenthaltsbeendende Maßnahmen eingeleitet (z. B. Buchung von Transportmittel für die Abschiebung).

Auszubildende aus Drittstaaten – Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das zum 1. März 2020 in Kraft getreten ist, hat auch für die Einreise von Auszubildenden aus Drittstaaten Neuerungen gebracht. Es ermöglicht jetzt auch, für die Ausbildungsplatzsuche nach Deutschland zu kommen.

A) Sie haben Bewerber*innen und möchten die Ausbildung beginnen

Für die Einreise ist ein nationales Visum für die Ausbildung erforderlich. Dies muss bei der zuständigen Auslandsvertretung (z. B. Botschaft) am Wohnsitz beantragt werden. Das Visum wird in der Regel ausgestellt, wenn:

- **der unterschriebene Ausbildungsvertrag vorgelegt wird**
- **Deutsch-Sprachkenntnisse nachgewiesen werden**
Bei der Visum-Beantragung muss i. d. R. ein Nachweis über Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau B1 erbracht werden, sofern kein vorbereitender Deutschkurs vereinbart wurde. Das Sprachzeugnis muss i. d. R. auf einer standardisierten Sprachprüfung gemäß den Standards der Association of Language Testers in Europe (ALTE) beruhen.
- **die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorliegt**
Für Auszubildende einer betrieblichen Ausbildung bleibt – im Unterschied zur Fachkraft – die Vorrangprüfung der BA bestehen. Zudem prüft die BA, ob die gleichen Arbeitsbedingungen wie bei deutschen Azubis gelten.
- **der Nachweis für den Krankenschutz und Lebensunterhalt erbracht wird**
Für die Dauer einer betrieblichen Berufsausbildung besteht grundsätzlich eine gesetzliche Krankenversicherungspflicht. Die Azubis müssen zudem nachweisen, dass sie während des Aufenthalts zur Ausbildung ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren können. Der Lebensunterhalt zur Einreise ist an den Bafög-Satz angelehnt. Liegt die Ausbildungsvergütung unterhalb des geforderten Betrags, so kann ein Sperrkonto eingerichtet oder eine Verpflichtungserklärung von Dritten vorgelegt werden. Infos unter: [bafög-aktuell.de](https://www.bafög-aktuell.de)

Gut zu wissen



Sichere Herkunftsstaaten
Derzeit Albanien, Bosnien, Herzegowina, Ghana, Kosovo, Montenegro, Mazedonien, Senegal, Serbien sowie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Tipp



Detaillierte Infos zu Ausbildungsduldung, Versagensgründen etc. können Sie hier nachlesen:

nui.f.de/infografiken

Tipp



Auf den Websites der deutschen Botschaften der einzelnen Länder sind die jeweiligen Voraussetzungen für die Einreise zur Ausbildung zusammengefasst. Weitere Infos unter:

make-it-in-germany.com/de/visum/beantragung/visum-einreise/

Gut hinschauen!

Aufenthaltsurlaubnis



Ein gültiger Reisepass ist speziell auch bei den IHK-Prüfungen wichtig und vorzulegen.

Gut hinschauen!

Welcher Zweck der Einreise ist auf dem Aufenthaltsdokument eingetragen?

Hier eine Auswahl:

§ 16 Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung
 § 16a Studium
 § 16d Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation
 § 17 Ausbildungs- und Studienplatzsuche

Nach der Einreise müssen Ihre künftigen Azubis bei der jeweils zuständigen Ausländerbehörde am Wohnort eine Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungszwecken beantragen.

B) Einreise von Menschen aus Drittstaaten zur Suche eines Ausbildungsplatzes

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eröffnet jetzt die Möglichkeit, für die Suche eines Ausbildungsplatzes nach Deutschland einzureisen. Um dazu ein Visum zu erhalten, müssen in der Regel bereits vorab einige Qualifikationen nachgewiesen und Anforderungen erfüllt werden:

- Hochschulzugangsberechtigung im Heimatland oder Schulabschluss an einer deutschen Auslandsschule
- gute Sprachkenntnisse (in der Regel B2-Niveau)
- Deckung des Lebensunterhalts für den gesamten Zeitraum des Aufenthaltstitels
Dieser richtet sich nach dem aktuellen BAföG-Satz + 10 %.
- Altersgrenze 25 Jahre

Bei Einreise in Deutschland muss ein Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche nach § 17 AufenthG beantragt werden. Dieser ist sechs Monate gültig.

Für den Ausbildungsstart in Ihrem Betrieb ist als nächster Schritt die Beantragung der Ausbildungsurlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde notwendig. Dazu muss der unterschriebene und bei der IHK eingetragene Ausbildungsvertrag vorgelegt werden.



3. Ausbildungsreife

Worauf sollten Sie achten?

Unterschiedliche Schulsysteme und unterschiedliche Zugänge zur Schulbildung in den Heimatländern, aber auch die persönlichen Lernkompetenzen und Sprachfähigkeiten spielen eine große Rolle, ob Ihre Bewerber*innen in der Lage sind, eine duale Ausbildung zu meistern. Nach dem Blick auf den Arbeitsmarktzugang ist der nächste Schritt, die Ausbildungsreife abzuklopfen.



Checkliste Ausbildungsreife

Verschaffen Sie sich im Gespräch und mit einem Blick auf den Lebenslauf und die Zeugnisse eine Übersicht über die Ausbildungsreife.

Lebenslauf

vollständig Lücken _____

Anzahl der Schuljahre

(Empfehlung für Ausbildungsreife: in Deutschland in der Regel 9 Jahre Schulbildung)

Zeugnisse/Zertifikate

vorhanden, welche? _____

Noten: Mathe: _____ Physik: _____ Chemie: _____ Rechnungswesen: _____

Computerkenntnisse (Zehnfingersystem, PowerPoint, Excel, Word)

Deutsch

Zertifikat (Welches? Sollte nicht älter als 6 Monate sein) _____

kein Zertifikat (Sprachtestung empfehlenswert, siehe dazu Seite 12)

Auch die folgenden Angebote helfen Ihnen, die beruflichen Vorerfahrungen und Potenziale zu ermitteln und einzuordnen:

Das kostenlose **Online-Kompetenz-Tool „check.work“** der bayerischen IHKs unterstützt Sie, Stärken und Fähigkeiten potenzieller Ausbildungsbewerber*innen mit Flucht- oder Migrationshintergrund objektiv zu ermitteln. Die Online-Anwendung besteht aus einem Leistungstest und einem Persönlichkeitsfragebogen zur Selbsteinschätzung. Lizenzen können Sie kostenfrei bei Ihrer IHK (Kontakt Seite 34) anfordern. Einen Übungstest finden Sie unter: [check.work/uebungen/start](https://www.check.work/uebungen/start)



Berufliche Kompetenzen feststellen und Potenziale ermitteln

Sollten Ihre Bewerber*innen bereits **berufliche Qualifikationen** im Heimatland erworben haben, helfen die **Anerkennungsstelle** der bayerischen IHKs in enger Zusammenarbeit mit der IHK-FOSA bei der Bewertung von im Ausland absolvierten Berufsausbildungen. Für Erstberatungen kontaktieren Sie Ihre zuständige IHK (siehe Seite 34). Weitere Infos unter: ihk-fosa.de

Darüber hinaus können Sie weitere Testungen anwenden, um sich ein genaueres Bild von den schulischen Leistungen machen zu können:

- berufliche Eignungstestungen
- Matheaufgaben
- Abschlussprüfungen für Mittelschule oder den qualifizierten Mittelschulabschluss (Links finden Sie auf Seite 33)

Tipp

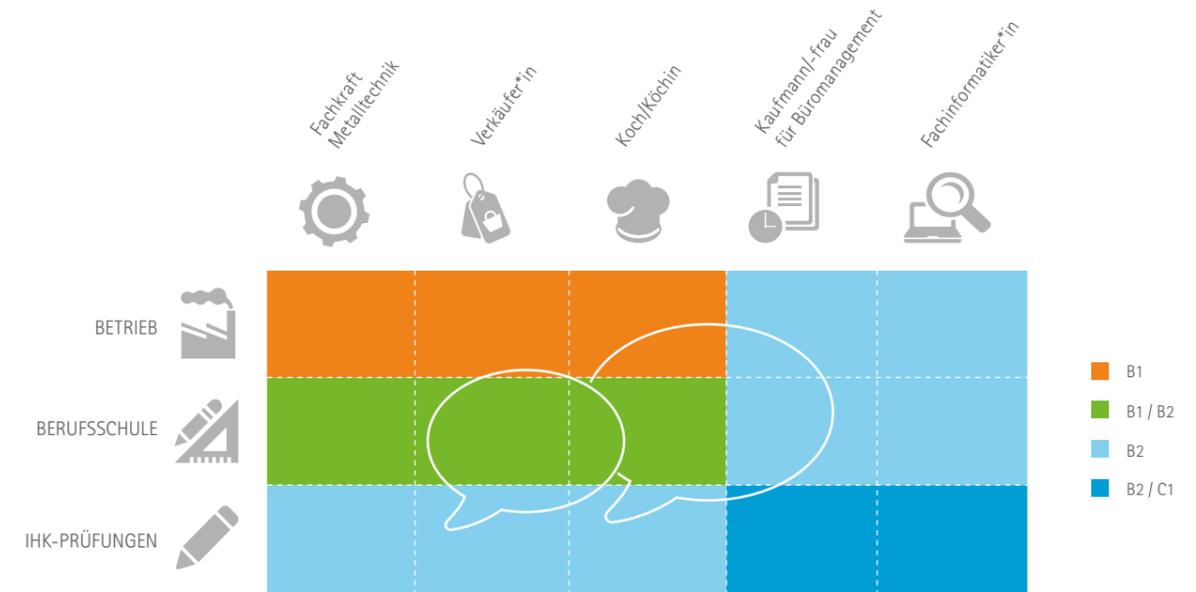
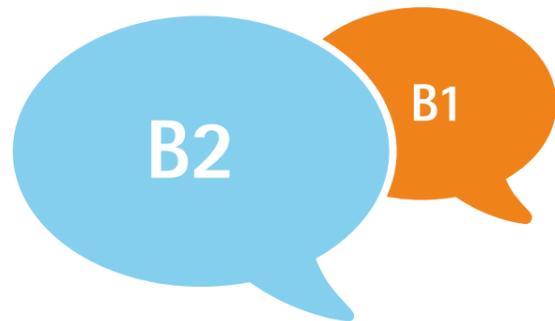
Lassen Sie sich gleich zur Beginn der Ausbildung ein Zertifikat für ein Sprachniveau von mindestens B1, besser noch B2 vorlegen (überprüfen Sie die sechsmonatige Gültigkeit).

Gut zu wissen

Bei Sprachzertifikaten gibt es große Unterschiede. Die erreichte Punktzahl spiegelt nicht immer das für den jeweiligen Beruf benötigte Sprachvermögen wider. Eine Teilnahmebestätigung allein sagt noch nichts über den tatsächlichen Sprachstand aus.

Überblick Deutschkenntnisse

Sprache ist der Schlüssel für die Teilhabe am Arbeitsleben in Deutschland. Der Anspruch an das Sprachvermögen ist in Betrieb und Berufsschule oftmals unterschiedlich und steigt im Laufe der Ausbildungszeit. Spätestens bei den Abschlussprüfungen muss der komplette berufsbezogene Sprachschatz abrufbar sein, und der/die Auszubildende muss gelernt haben, die komplexe Bildungssprache zu entziffern. Dazu ist ein Sprachniveau von mindestens **B1** (Fortgeschrittene Sprachanwendung – **gut in der Alltagssprache** im Betrieb), besser **B2** (selbstständige Sprachanwendung – **Fachsprache in Berufsschule und Prüfungen**) notwendig, in manchen Berufen, die sprachintensiver sind und in denen u. a. Briefe oder E-Mails selbstständig geschrieben oder beantwortet werden müssen, bedarf es sogar eines Sprachniveaus von **C1** (kompetente Sprachanwendung).



Check Sprachkenntnisse

Wenn Sie sich ein Bild von dem tatsächlichen Sprachstand der Bewerber*innen machen wollen, gehen Sie selbst in die Testung. Neben dem **Sprechen** sind folgende Bereiche der Sprachbeherrschung wichtig:

- **Schreiben** (schnell, sicher, Inhalte zusammenfassen können)
- **Lesen** (Lückentexte erarbeiten, Definitionen erkennen, Notizen lesen)
- **Hören** (sinngemäß wiedergeben können)

Alle vier Bereiche (Sprechen, Schreiben, Lesen und Hören) sollten gleich stark und auf die Erfordernisse des jeweiligen Berufs abgestimmt sein. Dabei sollten Sie stets auch die Anforderungen der Berufsschule (diverse mündliche und schriftliche Prüfungen) im Blick haben.

Tipp

Informationen zu kostenlosen Berufssprachkursen des BAMF für Azubis finden Sie hier:

- bit.ly/2CWa5vB
- nuif.de/flyer-berufssprachkurse

Checkliste Sprachkenntnisse

- Führen Sie im Vorstellungsgespräch eine 15-minütige Unterweisung zu einem für die Ausbildung relevanten Thema durch und lassen Sie dazu Notizen machen.
Um Nervosität vorzubeugen, erklären Sie kurz vorab, was Sie testen und wozu. Nicht immer ist bekannt, dass bei einem Vorstellungsgespräch Einstellungstests geführt werden.
- Sprechen Sie anschließend über das Notierte.
So können Sie prüfen, wie es mit dem Hören, Verstehen und Schreiben steht.
- Lassen Sie sich einen kurzen Fachtext vorlesen.
Dies gibt zusätzlich Klarheit über das Lesevermögen.
- Sind größere Schwierigkeiten aufgetreten?
Zum Abklären nehmen Sie Kontakt mit Ihrer zuständigen IHK auf (siehe Seite 34).



Angehende Fachlageristen in einer der Kombimodell-Klassen im IHK-Bezirk Coburg.
Foto: IHK Coburg

Zusammenfassung Ausbildungsreife

Mit dem Blick auf die schulische Vorbildung und die persönlichen Kompetenzen sowie mit der Überprüfung des tatsächlichen Sprachniveaus haben Sie sich einen Eindruck von der Ausbildungsreife Ihrer Bewerber*innen verschafft. Bei einem Praktikum können Sie sich zusätzlich von den praktischen Fähigkeiten und der Motivation überzeugen, bevor Sie Ihre Entscheidung treffen. Für beide Möglichkeiten – noch förderbedürftig oder ausbildungsreif – zeigen wir Ihnen die nächsten Schritte auf:

Zwischenschritte auf dem Weg zur Ausbildung

Sollte die Ausbildungsreife an der einen oder anderen Stelle noch nicht im vollen Umfang vorhanden sein, können folgende Maßnahmen helfen, die für eine Ausbildung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse auszubauen:

Integrationsberatung der IHKs – Lots*innen im regionalen Maßnahmenangebot

Viele Angebote zur Unterstützung der Integration von Geflüchteten und Migrant*innen in Ausbildung sind bundes- oder bayernweit aufgestellt. Die jeweiligen Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes und zusätzliche Maßnahmen regionaler Akteur*innen führen oftmals zu unterschiedlich ausgestalteten Angeboten von berufsbezogenen Sprachkursen, berufsvorbereitenden Kursen oder Begleitangeboten. Im Gespräch mit der Integrationsberatung Ihrer zuständigen IHK (Kontakt Seite 34) können gemeinsam die bestehenden Möglichkeiten ermittelt werden.

Starten mit einer Einstiegsqualifizierung (EQ) – Türöffner für den Beruf

Mit dieser von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Maßnahme haben Sie die Möglichkeit, Ihre Bewerber*innen intensiver in Betriebsalltag und Berufsschule kennenzulernen, bevor diese eine Ausbildung starten. Eine EQ dauert zwischen sechs und zwölf Monaten und kann auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Die BA beteiligt sich mit einem finanziellen Zuschuss (auch für die Sozialversicherung) an der vom Arbeitgeber zu zahlenden Vergütung. Zuständig für die Einrichtung von EQ-Plätzen ist Ihre regionale Agentur für Arbeit. Mit einer Freistellung in der EQ-Phase für den Besuch eines berufsbezogenen Sprachkurses unterstützen Sie den Prozess der Stabilisierung der Ausbildungsreife zusätzlich. Weitere Informationen unter:

arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung

Ausbilden im Kombimodell – mehr Zeit für den Erwerb der Berufssprache

Das „Kombimodell“ verbindet die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule mit dem intensiven Erwerb der Berufssprache direkt an der Berufsschule. Es handelt sich um eine Teilzeitausbildung mit zusätzlicher Sprachförderung von Anfang an. Die klassische Berufsausbildung wird um ein Jahr verlängert, der Einstieg in das Berufsleben erleichtert, und Sprachbarrieren werden frühestmöglich abgebaut. Die Auszubildenden können so intensiver im Lernprozess unterstützt und Sie als Ausbilder*in stärker entlastet werden.

Tipp



Hier wird in Zusammenarbeit mit den IHKs eine Ausbildung im Kombimodell angeboten:

Coburg

coburg.ihk.de/778-0-1plus3.html

Oberbayern

ihk-muenchen.de/ausbildung/integration/kombimodell

Start in die Ausbildung

Passt alles, steht dem Abschluss des Ausbildungsvertrags nichts mehr im Wege. Unsere To-do-Liste hilft Ihnen, alle jetzt noch notwendigen Formalitäten vor dem Start der Ausbildung im Auge zu behalten:

Checkliste To-dos vor der Ausbildung



1. Finanzielle Unterstützung beantragen

Fit for work – deine Chance

(Förderprogramm für anerkannte Geflüchtete). Nähere Informationen unter:

stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork

Höfline 0921 605-3388

2. Ausbildungsvertrag bei der IHK eintragen

Ausbilder*in bereits benannt

Ausbildungsvertrag

- Antrag auf Eintragung (1-fach)

- Ausbildungsverträge im Original (2-fach)

Nach Eintragung erhalten Sie beide Verträge im Original per Post wieder zurück.

Ausbildungsplan

- Abgabe der sachlichen und zeitlichen Gliederung

Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

- Ärztliche Bescheinigung (Kopie reicht)

Nur einzureichen, wenn Auszubildende*r bei Ausbildungsstart noch unter 18 Jahren alt ist.

3. Beschäftigungserlaubnis beantragen (bei Duldung und Gestattung)

Beantragung bei der Ausländerbehörde

Benötigt wird dazu die Eintragungsbestätigung der IHK.

4. Anmeldungen

Berufsschule durch den Ausbildungsbetrieb online oder telefonisch

Krankenkasse

Der/Die Auszubildende muss sich innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Ausbildung bei einer Krankenkasse seiner/ihrer Wahl anmelden und Ihnen eine Mitgliedsbescheinigung vorlegen, ansonsten müssen Sie die Anmeldung bei einer Krankenkasse vornehmen.

Berufsbezogener Sprachkurs

Mehr Informationen zu den berufsbezogenen Sprachkursangeboten des BAMF finden Sie unter:

nuif.de/flyer-berufssprachkurse

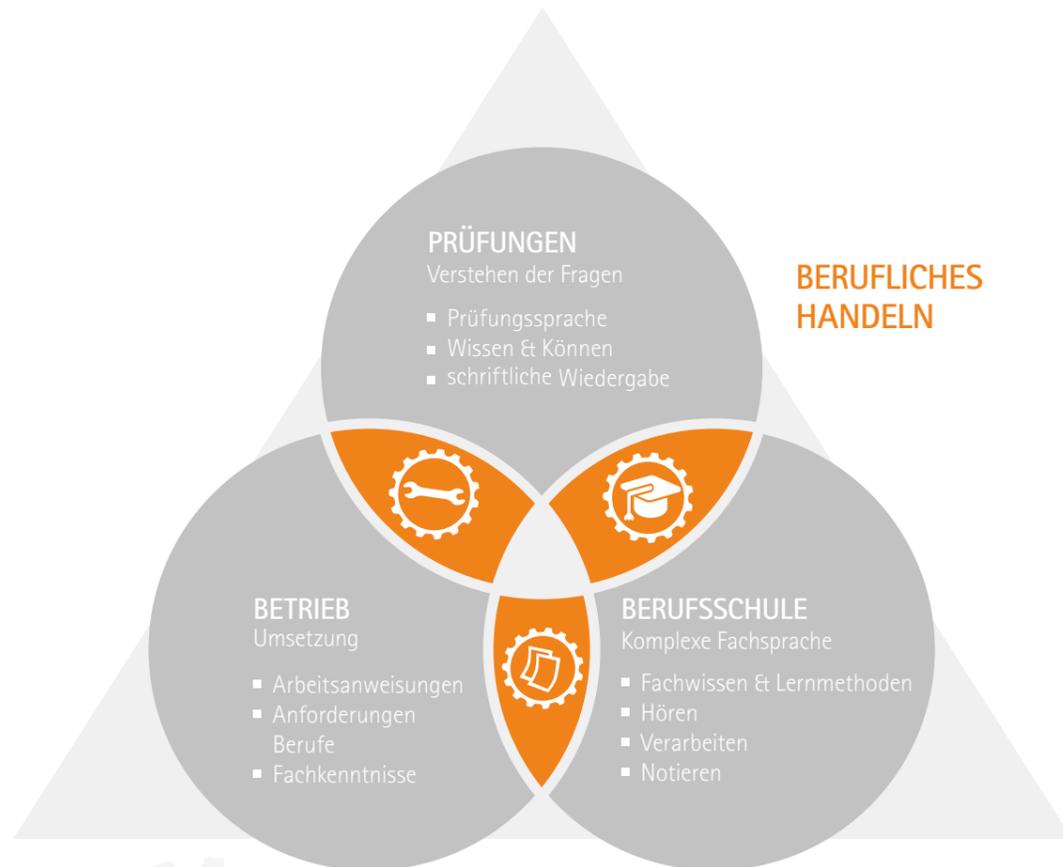


Teil 2: Ausbildung erfolgreich meistern



1. Einarbeitung

Jeder Ausbildungsbetrieb arbeitet anders und organisiert seine Abläufe individuell. In der Praxis ist es das Zusammenspiel mehrerer Faktoren und Partner*innen, die zu einer erfolgreichen Ausbildung und damit zu eigenständigem beruflichem Handeln führen. Daher ist der regelmäßige Austausch aller in der dualen Ausbildung Beteiligten besonders wichtig.



Gezielte Planung und Organisation

Wie sind die Kolleg*innen? Wie komme ich mit dem/der Chef*in klar, und welche Anforderungen stellt die Berufsschule? Zu Beginn der Ausbildung besteht bei allen neuen Azubis, erst recht wenn sie aus einem anderen Kulturkreis kommen, große Unsicherheit, was im Betriebsalltag auf sie zukommt:

IM BETRIEB	IN DER BERUFSSCHULE	IM PRIVATEN
Integration im Team	schlechte Noten	Sorgen um die Familie
Abläufe Zeit	Unterricht Sprache	keine Vertrauensperson
bayerischer Akzent	Lernen lernen	Stress Druck
Fachsprache	keine Zeit für Fragen	kein ruhiger Lernort

Sie als Ausbilder*in können den Start von Geflüchteten und Migrant*innen eigenverantwortlich und zielorientiert mit zusätzlichen Impulsen unterstützen. Von Anfang an sind auch Ihre neuen Azubis gefordert, sich in den Lernprozess einzubringen.

Wertvolle Tipps für ein gemeinsames Gelingen des Einstiegs ins Berufsleben liefert das **Workbook „Endlich in Ausbildung – und jetzt?“**. In das Booklet sind die Erfahrungen der Integrationsexpert*innen der bayerischen IHKs rund um das Thema Ausbildungsstart eingeflossen. Das Heft gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis. Der richtige Umgang mit den neuen Kolleg*innen wird darin genauso thematisiert wie der Umgang mit der Zeit oder mit Feedback. Ausbilder*innen können das Workbook nutzen, um Konflikte und Missverständnisse, die oftmals aufgrund unklarer Kommunikation oder interkultureller Unterschiede entstehen, erst gar nicht aufkommen zu lassen.

ihk-muenchen.de/workbook



2. Stabilisierung der Ausbildung

Was ist wann am wirkungsvollsten?

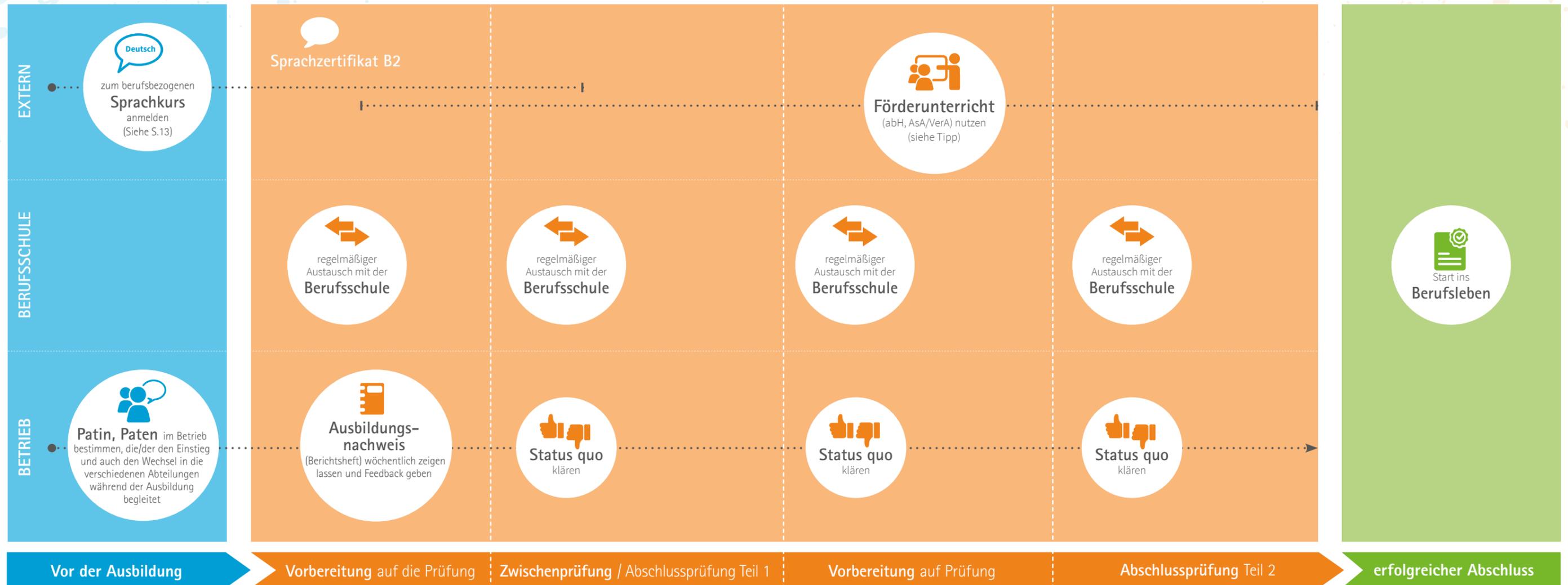
Der größte Organisations- und Arbeitsaufwand kommt am Ausbildungsanfang auf Sie zu. Hier legen Sie das Fundament für den möglichst reibungslosen Verlauf der Ausbildung. Nach und nach verringert sich der Unterstützungsaufwand. Unser Überblick zeigt Ihnen, welche Maßnahme wann am wirkungsvollsten ist, um den Ausbildungsverlauf zu stabilisieren.

Tipp



Die NUIF-Broschüre „Fördermöglichkeiten“ fasst kompakt zusammen, welche staatlichen Förderangebote zur Verfügung stehen und wie diese dabei helfen können, die Ausbildung in Ihrem Betrieb erfolgreich zu gestalten:

[unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/service/klickpfad-foerdermoeglichkeit](https://www.undernehmen-integrieren-fluechtlinge.de/service/klickpfad-foerdermoeglichkeit)



Was hilft? – Tipps aus der Praxis

Als Betrieb können Sie Ihre Auszubildenden beim Lernen, insbesondere beim Erwerb der Fachsprache aktiv unterstützen und somit wesentlich zum Prozess der Ausbildungsstabilisierung beitragen.

- Ermuntern Sie Ihre Auszubildenden, eigene Checklisten zu Arbeitsabläufen und Arbeitsanweisungen zu erstellen. Auf diese Weise lernen sie, die Fachinhalte in eigenen Worten wiederzugeben.
 - Schaffen Sie im Arbeitsalltag gezielt Sprech- und Schreibenanlässe, um frühzeitig die eigenständige Anwendung der Fachsprache zu trainieren.
 - Erteilen Sie Arbeitsaufträge und sprechen Sie diese direkt im Anschluss durch.
 - Setzen Sie Bildwörterbücher für die Unterweisungen ein. Sie helfen, die Fachsprache zu verstehen und die Fachbegriffe zu lernen.
 - Überlegen Sie sich Quizfragen zu Fachthemen.
 - IHK-Lernguide „Einfach smarter lernen“ nutzen. Er gibt wichtige Tipps zu wirkungsvollen Lernstrategien.
- ihk-niederbayern.de/bildung-und-qualifikation/lernguide-ausbildung-weiterbildung-4203286

Tipps von Geflüchteten und Migrant*innen

- ✓ Lernstrategien mit Ausbilder*in erarbeiten und testen
- ✓ regelmäßiger Austausch mit Ausbilder*in
- ✓ Fachwörter mit eigenen Worten erklären müssen
- ✓ Schlüsselwörter des jeweiligen Berufs regelmäßig mit Lernkarten üben



- ✓ früh anfangen
- ✓ Sprachkurs
- ✓ Austausch mit anderen Auszubildenden



- ✓ offene Fragen beantworten
- ✓ häufiges Präsentieren
- ✓ Prüfungsthemen mit Ausbilder*in durchsprechen
- ✓ Urlaub vor den Prüfungen einplanen

3. Prüfungen meistern

Mit dem ersten Tag in der Ausbildung sollte auch die Vorbereitung auf die Prüfungen starten. Ziel ist es, dass Ihre Auszubildenden sprachlich so fit werden, dass sie die komplexe Bildungssprache verstehen und die Prüfungsfragen in der Berufsschule und bei den IHK-Prüfungen beantworten können. Mit folgenden Schritten können Sie den Lernprozess unterstützen:

Checkliste Prüfungsvorbereitung

- Gemeinsam mit Ihren Auszubildenden **Pläne und Lernkalender für die Prüfungsvorbereitung** erstellen
- Lerntempo** und **Lernkompetenzen** überprüfen
- Alte IHK-Prüfungen** bestellen (z. B. Christiani- oder U-Form-Verlag) und gemeinsam durcharbeiten
- Prüfungsaufgaben** verstehen und knacken
 - **Aufgabenstellung** und Art der Aufgaben besprechen
 - **Signal- und Schlüsselwörter** (z. B. „nennen“, „erläutern“, „begründen“...) identifizieren und durchsprechen.
Diese Wörter zeigen an, wie ausführlich eine Frage beantwortet werden muss.
 - **Multiple-Choice-Aufgaben** durchgehen und üben
- Einsatz eines **zweisprachigen Wörterbuchs** üben
- Checkliste** für die wichtigsten Dinge, die am Prüfungstag selbst vorhanden sein sollten, anfertigen

Sollten Sie während der Prüfungsvorbereitung merken, dass noch große Lücken im Fachwissen bestehen, nehmen Sie Kontakt mit der Bildungsberatung Ihrer zuständigen IHK (Adresse Seite 34) auf, um die Möglichkeit einer **Verlängerung der Ausbildungszeit** zu besprechen.

Tip



Informationen rund um die Themen Prüfungssprache und Prüfungsvorbereitung hat das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ (NUIF) zusammengestellt:

Für Ausbilder*innen

nuif.de/pruefungsvorbereitung

Für Auszubildende

nuif.de/workbook-pruefungsvorbereitung



Gut zu wissen 

IHK-Abschlussprüfungen können zweimal wiederholt werden. Wenn insgesamt dreimal erfolglos an der Prüfung teilgenommen wurde, gibt es keine Möglichkeit mehr, die Abschlussprüfung in diesem Ausbildungsberuf abzulegen.

Ausbildungsprüfung nicht bestanden – was nun?

Der Fokus liegt jetzt auf der Nachbereitung: Wo lagen die Schwierigkeiten, wo gibt es Lücken, und wie können diese gefüllt werden? Es gibt jedoch auch einige formale Dinge, die beim Nicht-Bestehen der IHK-Abschlussprüfung beachtet werden müssen.

- 1 **Antrag auf Verlängerung der Ausbildung.** Er wird dem Ausbildungsbetrieb automatisch bei Nicht-Bestehen zugesandt.
- 2 Mit verlängertem Vertrag bei der Ausländerbehörde die **Verlängerung des entsprechenden Aufenthaltstitels und der Arbeitsgenehmigung** beantragen.
- 3 **Gemeinsame Analyse der Prüfung** – woran lag es? Einsicht in die Prüfungsunterlagen kann bei der zuständigen IHK beantragt werden.

Bei der gemeinsamen Durchsicht der Prüfungsunterlagen sollten die möglichen Ursachen für den Misserfolg beleuchtet werden:

Sprache	Fragen nicht verstanden? Wie ist an die Prüfungsfragen herangegangen worden?
Fachkenntnisse	Inhalte nicht verstanden?
Lernschwierigkeiten	Lernverhalten, Zeit- und Selbstmanagement?
Schulbildung	Liegt es an der fehlenden Grundbildung, wurde das Lernen nicht gelernt oder gibt es zu große Lücken?
Private Probleme	Wie ist die Wohnsituation, gibt es Möglichkeiten zum ruhigen Lernen?
Falscher Beruf	Fehlende Kompetenz oder Motivation?

Tipp 

Wenden Sie sich an den Berater Ihrer IHK (Kontakt siehe Seite 34), und schauen Sie gemeinsam, wo es Unterstützungsbedarf gibt.

4. Herausforderungen

Drohende Abschiebung

Häufig befinden sich Auszubildende mit Fluchthintergrund hinsichtlich ihres Asylantrags in einem Schwebestadium und erhalten erst in der Ausbildungszeit einen „**Negativbescheid**“ oder eine „**Ablehnung ihrer Klage gegen den Negativentscheid**“ des Asylantrags. In der Regel ist damit eine schriftliche Aufforderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zum Verlassen der Bundesrepublik zu einem bestimmten Termin verbunden. Das bedeutet jedoch nicht automatisch das Ende der Ausbildung.

Was ist zu tun?

- Ruhe verbreiten und Ängste nehmen.
- Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde so schnell wie möglich nach Eingang des Abschiebeschreibens vereinbaren und einen Antrag auf Ausbildungsduldung stellen.
- Freistellung für den Termin in der Ausländerbehörde bewilligen.

” Wortlaut des Abschiebebescheids (Beispiel)

Vollzug des Aufenthaltsgesetzes, Vollzug des Asylgesetzes: Mit dem Schreiben wird Ihnen die Anerkennung als Asylberechtigter und auch der Antrag auf Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft abgelehnt. Sie haben die Bundesrepublik Deutschland wieder zu verlassen. Die erteilte Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylgesetzes ist somit erloschen. Sie sind zur Mitwirkung der Passbeschaffung verpflichtet.

Gut hinschauen! 

Aufenthaltsgestattung



Tipp 

*Wenn Ihre/Ihr Auszubildende*r bei Vertragsabschluss noch im Asyl- bzw. Klageverfahren steckt, fragen Sie immer wieder einmal nach dem derzeitigen Status des Verfahrens. So können Sie rechtzeitig die richtigen Schritte einleiten und Ängsten und Belastungen entgegenwirken.*

Gut hinschauen! 



Wohnen und Umziehen

Wenn Sie Geflüchtete ausbilden, kann es auch wichtig sein, das Thema Wohnen und Umziehen im Blick zu haben: Zum einen kann das Ausländer- bzw. Asylrecht bestimmte Auflagen machen, wo jemand wohnen soll oder ob umgezogen werden darf.

Wohnen in Aufnahmeeinrichtungen § 47 AsylG

Personen, die Asyl beantragen, sind verpflichtet, in der Regel 18 Monate (längstens 24 Monate) in der zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Hierzu gibt es auch Ausnahmen oder Verlängerungen.

Wohnsitzauflage

Die Wohnsitzauflage betrifft Personen mit einer **Duldung** (§ 61 Absatz 1d AufenthG) oder **Gestattung** (§ 60 Absatz 1 AsylG), die ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Diese verpflichtet sie, an einem bestimmten Ort zu wohnen (z. B. Gemeinde, Landkreis oder Wohnung/Unterkunft). Kann der Lebensunterhalt selbst gesichert werden, kann die Wohnsitzauflage aufgehoben werden.

Wohnsitzregelung

Anerkannte Schutzberechtigte müssen drei Jahre in dem Bundesland wohnen, das für ihr Asyl- bzw. Aufnahmeverfahren zuständig war (§ 12a AufenthG). Reisen im Bundesgebiet sind durchaus möglich. Bei Ausbildung kann ein Aus- bzw. Umzug beantragt werden.

Was es zu beachten gilt

Voraussetzung für Aufhebung einer Wohnsitzregelung während der Ausbildung:

- Fahrtzeit und Entfernung zur Betriebsstätte müssen unzumutbar sein.
- Das Einkommen muss über dem SGB-II-Satz für Regelbedarf, Unterkunft und Heizung liegen (aktuell ca. 745 Euro monatlich).

Wo kann die Aufhebung der Wohnsitzregelung beantragt werden?

- Bei der Ausländerbehörde des aktuellen Wohnorts.
- Die Ausländerbehörde am Zielort muss dem Umzug zustimmen.

Folgende Unterlagen werden hierfür benötigt:

- Kopie des eingetragenen Ausbildungsvertrags



Von der Jugendhilfe in die Unabhängigkeit



Gut zu wissen

Jugendliche Auszubildende, die über die Jugendhilfe betreut werden, müssen 2/3 ihrer Ausbildungsvergütung für Unterbringung und Betreuung an die Jugendhilfe abgeben. Um trotzdem zu motivieren, können Sie Sachzuwendungen wie z. B. Fahrtkosten oder Gutscheine etc. gewähren.

Auch der Eintritt in die Volljährigkeit kann Auszubildende mit Fluchthintergrund vor große Herausforderungen stellen. In der Regel sind minderjährige, unbegleitete Geflüchtete in Einrichtungen der Jugendhilfe untergebracht und werden dort sozialpädagogisch betreut. Sie haben dort feste Ansprechpartner*innen und einen geregelten Tagesablauf. Diese Struktur kann wegfallen, wenn die Jugendhilfe mit dem 18. Lebensjahr (Hilfe für junge Erwachsene) oder spätestens zum 21. Lebensjahr (Hilfe für junge Volljährige) endet und nun eine eigene Unterkunft und Tagesgestaltung notwendig werden. Mit dem Auszug muss zudem der Lebensunterhalt selbst gestemmt werden.

Sie sollten daher Folgendes beachten:

- Behalten Sie das Alter Ihrer Auszubildenden im Auge.
- Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu den Betreuer*innen Ihres/Ihrer Auszubildenden auf, um Übergänge gestalten zu können.
- Nutzen Sie in dieser kritischen Phase die von der Agentur für Arbeit angebotene Unterstützungsmöglichkeit der „Assistierte Ausbildung“ (AsA) – weitere Infos unter arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/assistierte-ausbildung –, um die Ausbildung mithilfe von Sozialpädagog*innen weiter zu stabilisieren.



Ausbildungsabbruch

Ausbildungsabbrüche können immer wieder passieren. Hierfür gibt es diverse Gründe: private, betriebliche oder auch schulische Probleme. Bevor es zu einem Abbruch der Ausbildung kommt, gibt es Möglichkeiten, dem vorab aktiv entgegenzuwirken. Zuerst sollten Sie das Gespräch mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden und den Berufsschullehrer*innen suchen. Auch die Ausbildungsberater*innen Ihrer zuständigen IHK helfen bei der Konfliktlösung und haben ein offenes Ohr für Ihre Anliegen.

Ein Weg kann auch ein Mediationsverfahren sein, das von einigen IHKs in Bayern (Kontakt Seite 34) angeboten wird. Die Mediation in der Ausbildung ermöglicht Auszubildenden und Ausbilder*innen, schwierige Situationen mithilfe einer Mediatorin, eines Mediators freiwillig und ergebnisoffen zu lösen.

Sollten der/die Auszubildende oder der Betrieb oder beide trotz aller Konfliktlösungsbemühungen zu dem Ergebnis kommen, dass das derzeitige Ausbildungsverhältnis nicht mehr aufrechterhalten werden kann, listet Ihnen nachfolgende Übersicht die notwendigen Schritte auf, die bei Änderungen des Ausbildungsvertrages erforderlich sind:



	Für alle Ausbildungsbetriebe	Zusätzliche To-dos bei Ausbildervisum oder Duldung
Wechsel des Ausbildungsberufs innerhalb des Ausbildungsbetriebs (in eine qualifizierte Berufsausbildung)	Eintragung des neuen Ausbildungsvertrags oder Berufsänderung bei der zuständigen IHK	+ Beantragung der neuen Ausbildungserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde mit dem neuen Ausbildungsvertrag oder mit der Berufsänderung der IHK
Kündigung oder Aufhebungsvertrag	schriftliche Benachrichtigung der zuständigen IHK	+ Innerhalb von 2 Wochen muss die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Ausländerbehörde mitgeteilt werden. Der Betrieb hat die Meldepflicht. Der/Die Auszubildende hat 6 Monate Zeit, sich einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen.
Ausbildungsabbruch vonseiten des/der Auszubildenden	schriftliche Benachrichtigung der zuständigen IHK	+ Innerhalb von 2 Wochen muss die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Ausländerbehörde mitgeteilt werden. Der Betrieb hat die Meldepflicht. Dies gilt auch für Azubis mit Ausbildervisum.
Wechsel in Beschäftigung		Kontakt mit der zuständigen Ausländerbehörde aufnehmen und Beschäftigungserlaubnis beantragen.

Teil 3: Ausbildung erfolgreich absolviert – was jetzt?



1. Der Übergang von „3“ zu „2“

Ist die Ausbildung geschafft, besteht die Möglichkeit, in einen „sichereren Aufenthalt“ zu wechseln. Erste Erfahrungen zeigen, dass es auch hier Hürden geben kann.



Gut hinschauen!



Duldung



Von der Ausbildungsduhlung in die Aufenthaltserlaubnis

In den Fällen, in denen Ihre/Ihr Auszubildende*r eine Ausbildungsduhlung besitzt und die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hat, kann nun die zweijährige **Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete („+2“)** nach § 19d AufenthG beantragt werden.

Dazu muss Folgendes nachgewiesen werden:

- eine abgeschlossene Berufsausbildung und ein Arbeitsvertrag
- eine geklärte Identität
(der gültige Pass muss der Ausländerbehörde vorliegen)
- ausreichende Sprachkenntnisse
(die bestandene Abschlussprüfung der Berufsausbildung wird als Nachweis gewertet)
- ausreichender Wohnraum
(z. B. eine eigene Wohnung oder ein WG-Zimmer, die aus eigenen Mitteln finanziert werden. Auszubildende mit Fluchthintergrund müssen sich daher sehr frühzeitig um die Wohnungssuche kümmern).
- Außerdem darf keine Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Straftat vorliegen.

Von der Aufenthaltsgestattung in die Aufenthaltserlaubnis

Im laufenden Asylverfahren (in der Aufenthaltsgestattung) ist nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung ein Wechsel in die Aufenthaltserlaubnis („+2“) nicht ohne Weiteres möglich. Grund: Das Asylverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Dennoch kann die Fachkraft beschäftigt werden. Dafür muss jedoch die Aufenthaltsgestattung gemeinsam mit der Arbeitserlaubnis laufend bei der zuständigen Ausländerbehörde verlängert werden.

Eine „+2“-Regelung kann erst beantragt werden, wenn das Asylverfahren bestandskräftig oder das Klageverfahren rechtskräftig abgeschlossen ist. Sollte eine Ablehnung kommen, müssen für die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis auch hier die erforderlichen Kriterien (siehe Seite 28) erfüllt werden. Hier empfiehlt es sich, im Einzelfall Rechtsrat zu suchen. Es gibt jedoch keinen Rechtsanspruch auf die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG. Sie liegt im jeweiligen Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde.

Gut hinschauen!



Aufenthaltsgestattung



Dauerhafter Aufenthalt in Deutschland – Niederlassungserlaubnis

Um einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland beantragen zu können, sind unterschiedliche Voraussetzungen zu erfüllen. Je nach Art der Aufenthaltserlaubnis:

- vorgeschriebene Zeit in einer Aufenthaltserlaubnis (2–5 Jahre)
- Art des Lebensunterhalts (teilweise oder ganz gesichert)
- Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung
- Sprachkenntnisse (zwischen A2 und C1)

Gut hinschauen!



Aufenthaltserlaubnis



Gut hinschauen! 

Duldung



Gestattung



Gut zu wissen 

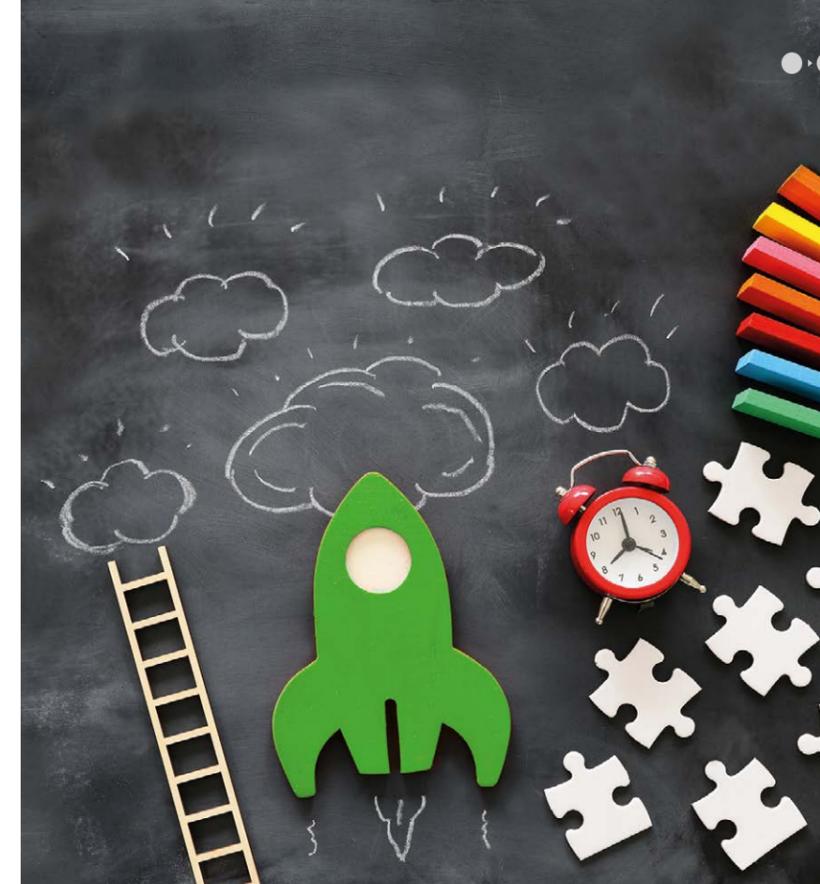
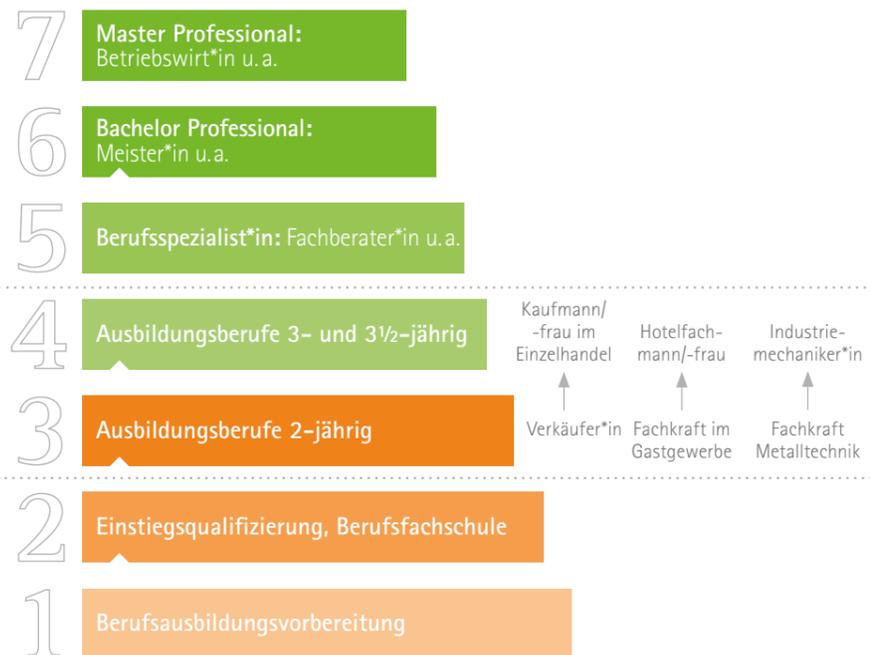
Mit dem neuen Ausbildungsvertrag für die nächste Stufe (von 3 auf 4) der Ausbildung muss eine neue Ausbildungserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden.

2. Qualifizierungsmöglichkeiten

Weiterkommen durch die Stufenausbildung

Die Stufenausbildung gibt es bei den drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen. Der Vorteil: Bereits nach zwei Jahren kann ein Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erlangt werden. Gleichzeitig besteht für die/den Auszubildende*n und den Betrieb die Option, nach erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung diese fortzusetzen und einen weiteren Berufsabschluss zu erlangen (siehe Grafik DQR, Stufen 3–4).

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)



Weiterqualifizierung im jeweiligen Beruf

Nach der Ausbildung bestehen vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich zu qualifizieren. In dem bundesweit einheitlichen System der gestuften Weiterbildung kann über Abschlüsse wie Fachmeister*in und Industriemeister*in, Fachwirt*innen sowie Fachkaufleute (Bachelor-Niveau) und die aufbauenden Betriebswirt*innen (Master-Niveau) der Aufstieg zu höchsten Führungsaufgaben gelingen. Bei Fragen zur Weiterqualifizierung nehmen Sie Kontakt zu den Bildungsberater*innen Ihrer IHK auf.

Gemeinsam kann so der jeweilige Qualifizierungsbedarf in Ihrem Unternehmen ermittelt werden:

- Welche Qualifikationen brauchen Ihre Mitarbeiter*innen heute und in Zukunft?
- Wo gibt es passende Weiterbildungsangebote?
- Welche Fördermöglichkeiten bestehen?

Einen ersten Überblick gibt das Weiterbildungs-Informationssystem (WIS) der IHK-Organisation unter: [wis.ihk.de](https://www.wis.ihk.de)



Weitere Informationen

Das **Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF)** unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Dazu hat das Netzwerk eine Vielzahl von Ratgebern, Übersichten und Webinaren zu Förderangeboten, Rechtsgrundlagen und interkulturellen Themen erstellt:

➔ unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Die **IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA)** ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen als gleichwertig eingestuft werden können:

➔ ihk-fosa.de

Das **BQ-Portal** bietet Ihnen eine Plattform mit Informationen zu den Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen der Herkunftsländer, die Ihnen dabei helfen, sich selbst ein besseres Bild von den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen Ihrer Bewerber*innen um Ausbildungsplätze zu machen:

➔ bq-portal.de

Informieren, beraten, vernetzen: Unter diesem Motto entwickeln und etablieren **KAUSA-Servicestellen** an 30 Standorten regionale Beratungsnetzwerke, um Selbstständige, junge Geflüchtete und Migrant*innen sowie Eltern in Ausbildungsfragen zu unterstützen. Hier finden Sie die nächste **KAUSA-Servicestelle** in Ihrer Region:

➔ jobstarter.de/kausa-servicestellen#section1932

Das Projekt **„Stark für Ausbildung“** richtet sich an Ausbilder*innen und bietet Ihnen eine umfassende Wissensdatenbank mit konkreten Antworten und Handlungsleitfäden für zahlreiche wichtige Fragestellungen und besondere Situationen rund um die Ausbildung:

➔ stark-fuer-ausbildung.de/modul-5-migranten-gefluechtete

Mit dem Web-GIS-Tool des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) können Sie zielgenau Integrationsangebote vor Ort suchen:

➔ webgis.bamf.de/BAMF/control

Die bundesweite Initiative **„VerA“** ist ein Senior Experten Service (SES) zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Das Mentoringprogramm richtet sich an alle, die während der Ausbildung und Berufsvorbereitung Hilfe benötigen:

➔ vera.ses-bonn.de

Der **Bayerische Flüchtlingsrat** setzt sich als überparteilicher und überregionaler Dachverband für die Rechte von Flüchtlingen und Migrant*innen ein und unterstützt u. a. durch Rechtsberatungen, Einzelfallhilfen und diverse Projekte:

➔ fluechtlingsrat-bayern.de



Weiterführende Links

Einstellungstests

➔ testsysteme.de/online-tests

➔ christiani.de

Mathematikaufgaben

➔ de.serlo.org/mathe/deutschland/bayern/mittelschule

Abschlussprüfungen der Mittelschulen oder Quali-Prüfungen

➔ mebis.bayern.de/infportal/pruefungsarchiv/pruefungsarchiv-kurzeinfuehrung

Übersicht Ansprechpersonen der IHKs in Bayern

Sie haben Fragen rund um das Thema Ausbildung von Geflüchteten und Migrant*innen?
Sprechen Sie uns an!

IHK Aschaffenburg

Martin Jendrusch
 ☎ +49 6021 880-196
 @ jendrusch@aschaffenburg.ihk.de
 🌐 aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg

Merouane Qsiyer
 ☎ +49 9561 7426-793
 @ merouane.qsiyer@coburg.ihk.de
 🌐 coburg.ihk.de/bildung/1plus3/

IHK für München und Oberbayern

Integrationsteam
 ☎ +49 89 5116-0
 @ integration@muenchen.ihk.de
 🌐 ihk-muenchen.de/integration

IHK für Niederbayern in Passau

Mathias Berger
 ☎ +49 851 507-214
 @ mathias.berger@passau.ihk.de
 🌐 ihk-niederbayern.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken

Khaled Khouja
 ☎ +49 911 1335-1225
 @ khaled.khouja@nuernberg.ihk.de
 🌐 ihk-nuernberg.de

IHK für Oberfranken Bayreuth

Michael Wunder
 ☎ +49 921 886-240
 @ m.wunder@bayreuth.ihk.de
 🌐 bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim

☎ +49 941 56940
 @ migration@regensburg.ihk.de
 🌐 ihk-regensburg.de

IHK Schwaben

Mohammad Ibrahim
 ☎ +49 821 3162-1411
 @ mohammad.ibrahim@schwaben.ihk.de
 🌐 schwaben.ihk.de

IHK Würzburg-Schweinfurt

Marcus Miller
 ☎ +49 931 4194- 88350
 @ marcus.miller@wuerzburg.ihk.de
 🌐 wuerzburg.ihk.de/fluechtlinge.html



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

Impressum

Verleger und Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e. V.
 Vorstand: Dr. Eberhard Sasse und Dr. Manfred Gößl
 Max-Joseph-Straße 2
 80333 München
 ☎ 089 5116-0
 @ info@bihk.de
 🌐 bihk.de

Ansprechpartnerinnen:

Petra Kremer, IHK für München und Oberbayern
 Stefanie Gutzeit, IHK für München und Oberbayern

Autorinnen:

Petra Kremer und Stefanie Gutzeit, IHK für München und Oberbayern

Wir danken dem Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF) für die inhaltliche Unterstützung.

Gestaltung:

Ideenmühle GmbH, Eckental

Bildnachweis:

Titel: AdobeStock © Zaho Jjankang (HG Himmel und Bäume) + AdobeStock © sodafish visuals (Schilder) + Fotolia © Africa Studio (Lukas) + iStock © SensorSpot (Manal) + iStock © m-imagephotography (Bereket) // Seite 6, 7, 8, 10, 23, 24, 28, 29 und 30 Grafiken „Ausweise“ nach Vorlagen des Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge / Seite 3, 5, 11, 13, 15 und 21 Fotolia © svetlanais (Struktur Notizzettel) + Fotolia © voinsveta (Form Notizzettel) / Seite 10 AdobeStock © Robert Kneschke / Seite 14 © IHK Coburg / Seite 18, 19 und 20 Fotolia © kebox (Struktur hinter Personen), vektorstock © longquattro (Flecken/Punkte hinter Personen und Grafik) / Seite 23 AdobeStock © pressemaster / Seite 24 AdobeStock © Rido / Seite 25 AdobeStock © pixelliebe / Seite 26 AdobeStock © Daniel Ernst / Seite 31 AdobeStock © tomertu

Druck:

Satz & Druck Molnar, Blumenstraße 26, 82407 Wielenbach

Stand: November 2020

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Trotz eingehender Prüfung aller geltenden gesetzlichen Regularien können Regelungen abweichen oder sich ändern. Wir können daher keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der in der Publikation aufgeführten Informationen übernehmen.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern