

# Qualifizierung von Flüchtlingen für eine betriebliche Ausbildung



## INHALT

- 3 Vorwort: Dr. Friedhelm Loh
- 4 Das Pilotprojekt
- 5 Tipps für Unternehmen
- 11 Fördermöglichkeiten
- 12 Interview: Ausbilder und Azubi
- 14 Auf den Punkt gebracht

Gemeinsam stark: Acht Flüchtlinge haben sich in der Friedhelm Loh Group für eine Ausbildung qualifiziert.



## Für ein sinnerfülltes Leben



**DR. FRIEDHELM LOH**  
Inhaber und Vorstandsvorsitzender der Friedhelm Loh Group

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Engagierte,

wir sind dankbar, dass wir ein gutes Leben in einem reichen Land ohne Krieg und Hunger haben. Diese Chance haben viele Menschen auf der Welt nicht. Über eine Million Flüchtlinge sind im vergangenen Jahr nach Deutschland gekommen, voller Hoffnung auf ein friedliches Leben. Die meisten sind zwischen 18 und 25 Jahre alt, bereit zu lernen und zu arbeiten. Und sie sind dankbar für jede Chance!

Das Berufsleben bietet die beste Möglichkeit der gesellschaftlichen Integration. Arbeit ist wesentlicher Bestandteil eines sinnerfüllten Lebens. Nur durch sie können Menschen ihr Know-how unter Beweis stellen, sich eine Existenz aufbauen und einen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wir haben im Frühjahr 2015 ein Pilotprojekt zur Qualifizierung von Flüchtlingen für eine betriebliche Ausbildung ins Leben gerufen. Das Projekt verlangte Einsatz von allen und war ein Erfolg für alle Beteiligten. Wir treffen auf Talent, Ehrgeiz und Werte unserer neuen Auszubildenden. Durch sie gewinnen wir kulturelle Einblicke, die wir für unsere Arbeit im globalisierten Markt nutzen können. Deshalb machen wir weiter. Zukünftig beträgt die Quote der Flüchtlinge in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen bei Rittal zehn Prozent.

Mit dem Projekt wollen wir ein Zeichen setzen und Mut machen. Wir Unternehmer können viel bewegen – in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung, Politik und den vielen Ehrenamtlichen. Unser Projekt wäre nicht so erfolgreich gewesen ohne die engagierte Zusammenarbeit mit dem Kreis, der IHK, GWAB, Jobcenter und Arbeitsagentur. Ich wünsche mir Nachahmer, die mithelfen, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen und das Miteinander zu gestalten. Integration ist dafür unerlässlich. Und es lohnt sich!

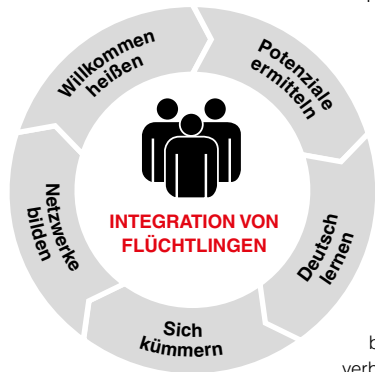
Unsere Erfahrungen möchten wir mit Ihnen teilen. Mit diesem Ratgeber geben wir eine Hilfestellung. Sie finden darin die wichtigsten Tipps, Informationen und Anlaufstellen für Ihr Integrationsprojekt. Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung für unsere Gesellschaft übernehmen. Machen Sie mit!

Ihr  
  
Dr. Friedhelm Loh

# Das Pilotprojekt

„Wir Unternehmer können und müssen Verantwortung bei gesellschaftlichen Herausforderungen übernehmen“, sagte Dr. Friedhelm Loh zum Auftakt des Pilotprojekts der Friedhelm Loh Group zur Qualifizierung von Flüchtlingen für den Arbeitsmarkt. Als eines der ersten Unternehmen deutschlandweit hat das Familienunternehmen ein strukturiertes Bildungsprogramm für Flüchtlinge entwickelt, das sie optimal auf eine betriebliche Ausbildung vorbereitet. Bereits im Frühjahr 2015 startete das Projekt mit dem Lahn-Dill-Kreis und der Industrie- und Handelskammer (IHK) Lahn-Dill.

## DIE ERFOLGSFAKTOREN



Ein strukturiertes Vorgehen war für den Erfolg des Projekts unerlässlich: Von 20 durch den Lahn-Dill-Kreis ausgewählten Flüchtlingen absolvierten 14 Teilnehmer eine Probearbeitswoche bei Rittal, dem größten Tochterunternehmen der Friedhelm Loh Group. Dabei konnten Deutschkenntnisse, fachliche Eignung und Neigung ermittelt werden. Acht Teilnehmer qualifizierten sich so für ein dreimonatiges Vorbereitungspraktikum in der Ausbildungswerkstatt von Rittal. Auf dem Lehrplan standen Grundfertigkeiten der Metall- und Elektrotechnik, Projekte mit Azubi-Paten und der Schulterblick für mehr Wissen über Maschinen, Systeme, Anlagen und Prozesse. Ein berufs- und betriebsbezogener Sprachkurs der Loh Academy verbesserte das Sprachvermögen der Flüchtlinge.

Das Projekt wurde zur Herzensangelegenheit und zum Erfolg: Mit der Unterstützung von Ausbildern, Azubi-Paten und einem Sozialpädagogen des Kreises erreichten alle acht Teilnehmer die Ausbildungsreife. Zwei von ihnen überzeugten am meisten, sodass sie zwei Monate später in eine Ausbildung bei Rittal starteten. Ein Teilnehmer begann eine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker in einem anderen Unternehmen, zwei weitere Teilnehmer erwerben in einer InteA-Förderklasse den Hauptschulabschluss. Der Kreis unterstützt die anderen Teilnehmer bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Dank des Pilotprojekts sind die Anforderungen an Praktika für Flüchtlinge transparent geworden. Das Land Hessen bewilligte den Förderantrag der Kreise Lahn-Dill und Limburg-Weilburg, der auf Basis der Erkenntnisse formuliert wurde. Mit dem landesweiten Projekt „Chance Arbeitsmarkt“ werden jetzt Unternehmen unterstützt, die Flüchtlinge fit für eine Ausbildung machen wollen (vgl. S. 11). In der Friedhelm Loh Group geht das Projekt weiter.

Das Pilotprojekt zeigt: Gemeinsam kann Integration gelingen! Die Qualifizierung von Flüchtlingen bei der Friedhelm Loh Group hat landesweit Schule gemacht. Zahlreiche Unternehmen folgen dem Beispiel und suchen Kontakt, Erfahrungswerte und Tipps für ähnliche Projekte. In diesem Ratgeber finden Sie die wichtigsten Informationen auf einen Blick!

## TIPP 1

# Potenziale ermitteln

Erfolgreiche Integration über ein Praktikum oder andere berufsqualifizierende Maßnahmen beginnt mit gegenseitigem Kennenlernen und der Ermittlung schulischer und beruflicher Voraussetzungen, die die Flüchtlinge mitbringen. Was hat mein Gegenüber gelernt? Gibt es Zeugnisse oder Urkunden? Und welcher Beruf entspricht Eignung und Neigung? Mit diesen Informationen können Sie ein passendes Praktikumskonzept entwickeln, das auf den Wissens- und Leistungsstand der Flüchtlinge abgestimmt ist.

- Die Arbeitsagenturen und Jobcenter in Hessen haben Zugriff auf professionelle standardisierte Potenzialanalysen der Flüchtlinge. Diese sind in Datenbanken erfasst. Gehen Sie also auf die öffentlichen Stellen mit konkreten Gesuchen zu. Im Lahn-Dill-Kreis führt etwa die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen (GWAB) solche Analysen bei neu ankommenden Flüchtlingen und bei zurückliegenden Registrierungen durch: [www.gwab.de](http://www.gwab.de).
- Kontaktieren Sie kommunale Anlaufstellen vor Ort, um auch alle rechtlichen und behördlichen Aspekte zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich ein Anruf oder Termin beispielsweise bei der Ausländerbehörde des Landkreises oder im Sozialressort der Kommune. Unter [www.ortsdienst.de](http://www.ortsdienst.de) finden Sie die Kontaktdaten von Ausländerbehörden, sortiert nach Bundesländern und nach Landkreisen.
- Das Konzept der standardisierten Potenzialanalysen ist derzeit noch ein Pilotprojekt für das Land Hessen (Stand: 10/2016). Sollten noch keine vergleichbaren Hilfen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in Ihrer Umgebung angeboten werden, können Sie die notwendigen Informationen pragmatisch in einer Probearbeitswoche ermitteln. Viele Flüchtlinge bringen die Voraussetzungen für eine Ausbildung mit. Arbeiten Sie hier trotzdem eng mit öffentlichen Stellen zusammen – sie können bei der Auswahl geeigneter Kandidaten helfen und den Kontakt herstellen.



**DATENBANKEN NUTZEN**

**ÖFFENTLICHE STELLEN KONTAKTIEREN**

**IN EIGENREGIE VORGEHEN**



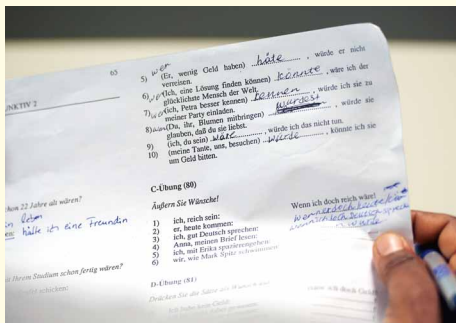
Die Ausbilder bei Rittal ermittelten die Potenziale „ihrer“ Kandidaten in einer Probearbeitswoche. Beim gegenseitigen Kennenlernen konnten beide Seiten herausfinden, ob sie zueinander passen.

## TIPP 2

# Deutsch lernen

Mangelnde Deutschkenntnisse sind die größte Hürde für die Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in Betrieben. Nicht nur die alltägliche Kommunikation fällt Flüchtlingen schwer. Auch Vokabeln für technische Zusammenhänge und Ausbildungsinhalte fehlen. Der Besuch von Sprach- und Förderkursen ist ein Muss, damit die Integration in den Arbeitsmarkt glückt.

- Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gibt in einer Web-Infothek Hinweise zu Formularen und Anträgen sowie zu Inhalt, Ablauf, Kosten und Trägern von Integrationskursen: [www.bamf.de](http://www.bamf.de). Nutzen Sie auch staatliche Förderangebote wie die InteA-Förderklassen in Schulen. Aktivieren Sie aber vor allem das direkte Umfeld der Flüchtlinge im Betrieb: Stellen Sie den Flüchtlingen Azubi-Paten zur Seite – als Ansprechpartner für schulische, betriebliche oder private Herausforderungen. Das verbessert Deutsch- und Betriebskenntnisse direkt an der Werkbank, auf dem Fußballplatz und in jedem Fall auf Augenhöhe.
- Suchen Sie ehrenamtliche Deutschlehrer! Ehrenamtliche Netzwerke sind weitreichend organisiert, in Vereinen, Kirchen, Bildungsinstituten und Privatinitiativen. Ansprechpartner sind vor allem die Caritas, die Flüchtlingshilfen der Regionen, die Kreisverbände des Roten Kreuzes, die Arbeiterwohlfahrt (AWO), Sportkreise und Privatinitiativen wie die Aktion „Haiger is(s)t bunt“ oder der „Sinner Asyltisch“ in Mittelhessen. Besuchen Sie Web- und Facebookseiten der entsprechenden Stellen, die schnell und gut ansprechbar sind. Auf der Webseite der hessischen Landesehrenamtskampagne [www.gemeinsamaktiv.de](http://www.gemeinsamaktiv.de) sind Ansprechpartner bei den Landkreisen für ehrenamtliche Hilfe aufgeführt.
- Webseiten und Apps für Smartphones ergänzen das Projekt Spracherwerb. Per Mausclick und Touchscreen können Flüchtlinge eigeninitiativ Deutschkenntnisse erwerben. Insbesondere das E-Learning für Mobiltelefone wurde in der letzten Zeit erweitert – auch um Fachbegriffe und Vokabeln aus dem betrieblichen Umfeld. Beispiele, Apps und Online-Unterrichtseinheiten finden Sie in der Rubrik „Deutschlernen für Flüchtlinge“ auf den Webseiten des Goethe-Instituts: [www.goethe.de/de/spr/flu.html](http://www.goethe.de/de/spr/flu.html).



Bei Rittal setzten die Ausbilder eine Deutschlehrerin der unternehmenseigenen Loh Academy ein, die direkt an der Werkbank einen berufs- und betriebsbezogenen Sprachkurs mit den Flüchtlingen durchführte.



### AZUBI-PATEN AKTIVIEREN

### EHRENAMTLICHE FINDEN

### SELBSTSTÄNDIG LERNEN

## TIPP 3

# Sich kümmern

Sprachliche Barrieren, unbekannte Methoden in Schule und Ausbildung, Einsamkeit, Unsicherheit und Ängste – Flüchtlinge haben einiges zu bewältigen. Damit sie trotzdem in einer Ausbildung das geforderte Leistungs-niveau erreichen, helfen betriebliche und außerbetriebliche „Kümmerer“. Das sind Menschen, die verstehen helfen und Verständnis haben – Menschen, die sich mit Herz und Hand kümmern.



Der Einsatz von Azubi-Paten hat sich bei Rittal bewährt. Aus Kollegen sind mittlerweile Freunde geworden – im Betrieb und auf dem Fußballplatz.

- Zwischenmenschliche Beziehungen sind das A und O bei der gesellschaftlichen Integration. Dabei sind nicht nur Azubi-Paten wichtige Ansprechpartner für Flüchtlinge. Engagierte Ausbilder und Mentoren aus anderen Abteilungen und Unternehmensbereichen können auf freiwilliger Basis Helfer werden. Sprechen Sie Ihr Team, Kollegen und Kolleginnen, Chefs und Führungskräfte an. Auch Ehemalige des Unternehmens, etwa Senioren, engagieren sich häufig im Umfeld ihres ehemaligen Arbeitgebers und freuen sich über den Kontakt zu den jungen Leuten.
- Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer leisten auch hier wichtige Arbeit. In fast jeder Kommune finden Sie Ansprechpartner, die echtes Interesse am interkulturellen Austausch haben, ein offenes Ohr für Probleme anbieten und auch bei Behördengängen und Anträgen helfen. Erste Anlaufstelle ist dabei das Ressort Soziales im Rathaus – hier kennt man Verbände, Organisationen und Privatinitiativen. Schnittstellen sind außerdem Kirchengemeinden, kirchliche Verbände und Hilfsorganisationen. Im Lahn-Dill-Kreis sind dies etwa das Netzwerk Flüchtlingshilfe LDK-Nord, der AWO-Kreisverband, das DRK Dillkreis und der Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder.
- Informationen finden Sie auf Webseiten, insbesondere in den sozialen Netzwerken. Das Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung (KOFA) bietet einen Online-Wegweiser zur Integration von Flüchtlingen für die Praxis, in dem Sie auch ehrenamtliche Unterstützer finden: [www.kofa.de](http://www.kofa.de). Auf Facebook organisieren sich Hilfsinitiativen in öffentlichen Gruppen nach Städten, Gemeinden oder Bundesländern. Hier stellen Ehrenamtliche Hilfeangebote und -angebote, informative Beiträge und Linktipps ein. Beispielhaft für den Lahn-Dill-Kreis ist die Plattform [www.fluechtlingshilfe-ldk-nord.net](http://www.fluechtlingshilfe-ldk-nord.net).

### ANSPRECHPARTNER SEIN

### INTERKULTURELL AUSTAUSCHEN

### IM INTERNET SURFEN

## TIPP 4

# Netzwerke bilden

Sammeln Sie Wissen, und geben Sie es weiter! Derzeit bemühen sich viele Stellen, allen voran DIHK, Arbeitgeberverbände und Netzwerke für Flüchtlingsarbeit, durch Infomaterial den Überblick im behördlichen Paragraphendschungel zu erleichtern. Engagieren Sie sich in diesen Initiativen, denn sie bieten neben der Präsentation nachahmenswerter Projekte auch Impulse und Kontakte für Personalabteilungen.



Ausbilder und Koordinatoren des Projekts der Friedhelm Loh Group geben ihre Erfahrungen auf Tagungen und Netzwerktreffen weiter. Dadurch ergeben sich immer wieder neue Einblicke und Kontakte – für beide Seiten.



- Das Netzwerk „Wir zusammen“ bündelt die Integrationsinitiativen der deutschen Wirtschaft. Dazu führen die teilnehmenden Unternehmen Integrationsprojekte durch und untermauern diese mit verbindlichen Patenschaften. Als Plattform dient die Website [www.wir-zusammen.de](http://www.wir-zusammen.de). Sie fördert den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen, bietet Informationsmaterial wie Leitfäden und Checklisten sowie Netzwerktreffen und Informationsveranstaltungen zu Flüchtlingsthemen an.
- Die Plattform des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de) wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert und spricht alle Branchen und Unternehmen in Deutschland an. In zahlreichen lokalen Netzwerkveranstaltungen sowie über Webinare, Informationsmaterialien und Checklisten werden Wissen und Praxis der Integration geteilt. Neben Tipps und Beispielen bietet das Netzwerk auch einen Überblick über Gesetzesänderungen und Regularien.
- In Hessen sind die InteA-Förderklassen und die Aufstockung bei der Anzahl der Lehrkräfte erste Ergebnisse aus den Diskursen der Netzwerke. Der Bund hat mit dem neuen Integrationsgesetz auf Forderungen der Wirtschaft reagiert – mit der 3+2-Regelung dürfen etwa Geflüchtete nicht während ihrer dreijährigen Ausbildung und den darauffolgenden zwei Jahren der Beschäftigung abgeschoben werden.
- Auf kommunaler Ebene empfiehlt sich die Kooperation mit der öffentlichen Verwaltung und den Stellen für die Arbeitsvermittlung. Für einen Überblick über staatliche und ehrenamtliche Angebote für die Region Mittelhessen unterstützt die Friedhelm Loh Group den Aufbau eines öffentlichen Online-Datenpools „Kontaktdaten Migration“.

„WIR ZUSAMMEN“

„UNTERNEHMEN  
INTEGRIEREN  
FLÜCHTLINGE“

WAS INITIATIVEN  
ERREICHEN

WAS LOKALE  
NETZWERKE  
ERREICHEN



Im Vorbereitungspraktikum erlernten acht Flüchtlinge von erfahrenen Ausbildern bei Rittal Grundfertigkeiten der Metall- und Elektrotechnik.

## TIPP 5

# Willkommen heißen

Für Flüchtlinge ist in ihrem neuen Land alles anders – Sicherheit ist ein Gefühl, das fehlt. Sicherheit fehlt aber auch bei den neuen Kollegen. Wie soll ich mit den Neuen umgehen? Wichtig, wenn nicht unabdingbar, ist daher eine gelebte Willkommenskultur im Unternehmen – im Kontakt, im Miteinander und in der Herausforderung!

- Inhaber, Top-Management und Führungskräfte eines Unternehmens: Sie sind Vorbilder in dem, was sie tun, was sie entscheiden und wie sie sich verhalten. Ein offener und verantwortungsvoller Umgang mit Geflüchteten und das Vorleben einer Hilfskultur im Unternehmen bietet Orientierung für Teams und Mitarbeiter. Sorgen Sie für die Akzeptanz der neuen Kollegen in der Belegschaft!
- Achten Sie darauf, dass das Engagement für Flüchtlinge nicht das Engagement für andere Hilfsbedürftige überlagert, für die sich das Unternehmen einsetzt. Ängste und Bedenken in der Belegschaft resultieren häufig aus einem Gefühl der Ungerechtigkeit und Bevorzugung. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat zum Thema Willkommenskultur einen Leitfaden für Unternehmen herausgegeben, der auf der Webseite in der Rubrik „Publikationen“ heruntergeladen werden kann: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de).
- Kommunizieren Sie offen über das Hilfsprojekt. Damit stärken Sie das Bewusstsein der gesellschaftlichen Verantwortung, die gemeinsam getragen werden kann. Wichtige Medien sind Mitarbeiter- und Kundenmagazine, Webseiten, Tagespresse und Fachmedien.
- Für Mitarbeiter, die mit Geflüchteten arbeiten, gilt: Fragen kostet nichts und signalisiert Wertschätzung. Allerdings sollten Sie mit Fingerspitzengefühl vorgehen. Viele Flüchtlinge haben Krieg, Terror und großes Leid erlebt. Richten Sie den Blick auf die Zukunft, machen Sie Mut, aber hören Sie zu, wenn ein Ohr gebraucht wird. Bei psychologischen Problemen kontaktieren Sie die Betreuer der Flüchtlingsunterkunft. Außerdem finden Sie „Psychosoziale Zentren“ in jedem Bundesland unter [www.asyl.net](http://www.asyl.net). Auf der Seite des Bundesgesundheitsministeriums finden Sie die Broschüre „Gesundheit für Flüchtlinge“ in fünf Sprachen: [www.bmg.bund.de/themen/gesundheitsystem.html](http://www.bmg.bund.de/themen/gesundheitsystem.html).



Flüchtlinge, die sich willkommen fühlen, integrieren sich schneller in die Gesellschaft. Im Familienunternehmen Riital werden Werte wie Respekt und eine gelebte Hilfskultur großgeschrieben.



**AUFEINANDER  
ZUGEHEN ...**

**... ABER NICHT  
BEVORZUGEN!**

**OFFEN  
KOMMUNIZIEREN**

**NEUGIERIG SEIN**

# Fördermöglichkeiten für Unternehmen

Für die Integration von geflüchteten Menschen im Arbeitsmarkt gibt es mittlerweile vielfältige Förderangebote. Insbesondere die Bundesagentur für Arbeit bietet Hilfen für Unternehmen an. Unterschieden werden Angebote für anerkannte Flüchtlinge, Asylbewerber, Asylsuchende und Geduldete. Eine Win-win-Situation: Flüchtlinge haben die Möglichkeit eigenständiger Existenzsicherung, langfristig wirken die Maßnahmen dem Fachkräftemangel entgegen.

## HILFSTELLUNGEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

- Durch ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH) erhalten Auszubildende fachliche Nachhilfe, Sprachunterricht und sozialpädagogische Unterstützung.
- In der Assistierten Ausbildung (AsA) unterstützt ein Ausbildungsbegleiter intensiv alle Phasen der Ausbildung.
- Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist eine sinnvolle Alternative zur Ausbildung, wenn Sprach- oder fachliche Kenntnisse nicht ausreichen. Flüchtlinge absolvieren ein einjähriges Praktikum mit den Lerninhalten der Ausbildung und erweiterter Unterstützung. Bei entsprechenden Leistungen können sie anschließend in das zweite Ausbildungsjahr einsteigen.
- Eingliederungszuschüsse (EGZ), Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie zur Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter werden in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) gewährt.

Eine kostenfreie und kompetente Beratung erhalten Sie beim Arbeitgeber-Service (AG-S) der Bundesagentur für Arbeit: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

## MIT GUTEM BEISPIEL VORAN: „CHANCE ARBEITSMARKT“ IN HESSEN

Die Zusammenarbeit von Unternehmen mit kommunalen Stellen und den Landkreisen kann vieles bewegen – der Versuch lohnt, wie das aus dem Pilotprojekt der Friedhelm Loh Group entstandene Landesprojekt „Chance Arbeitsmarkt“ in Hessen belegt.

Das Projekt wird von den Landkreisen Lahn-Dill und Limburg-Weilburg angeboten und hilft kleineren Unternehmen, Projekte zur Integration von Flüchtlingen zu initiieren. Drei Kernelemente zeichnen das Projekt aus:

- In einem Qualifikationsprofil werden berufsbiografische Erfahrungen erfasst.
- Kommunale Stellen bieten Qualifizierungen und Sprachkurse an.
- Eine sozialpädagogische Unterstützung hilft Flüchtlingen bei den Herausforderungen des alltäglichen Lebens.

Informationen und Ansprechpartner finden Sie in der Rubrik „Eingliederung“ auf den Seiten der GWAB: [www.gwab.de/index.php/eingliederung/chance](http://www.gwab.de/index.php/eingliederung/chance).



## Wir schaffen das!

Einer von vier Azubis, die durch das Projekt „Qualifikation von Flüchtlingen“ der Friedhelm Loh Group in eine Ausbildung starten konnten, ist **Khaibar Fatehzada**. Der 27-jährige gebürtige Afghane hat in seinem ersten Ausbildungsjahr bei Rittal viel gelernt und viel erlebt. Zusammen mit Ausbildungsleiter **Matthias Hecker** blickt er zurück. Beide berichten von ersten Eindrücken, Hoffnungen und Herausforderungen im ersten Lehrjahr.

### **KHAIBAR FATEHZADA, 27**

Azubi zum Maschinen- und Anlagenführer

#### **Wie haben Sie das erste Ausbildungsjahr erlebt?**

Das letzte Jahr war gut. Natürlich habe ich noch Schwierigkeiten und mache auch mal Fehler. Die Sprache ist noch schwierig, vor allem die Grammatik. Aber ich werde jeden Tag ein bisschen besser. Ich lese viel und bekomme Deutschunterricht von einer Patin.

#### **Was war für Sie bisher die größte Herausforderung in der Ausbildung?**

Vor allem die Fachworte fallen mir schwer. Aber die Kollegen sind sehr nett, und wenn ich frage, erklären sie mir, was die Worte bedeuten und wie die Maschinen funktionieren. Mir ist es wichtig zu lernen, denn beim nächsten Mal mache ich es richtig.

#### **Was bedeutet Ihnen die Ausbildung?**

Ich habe in Afghanistan als Verkäufer gearbeitet und noch nie mit Technik zu tun gehabt. Als Kind wollte ich Ingenieur werden. Aber wir hatten nur wenige Schulen und kaum Lehrer. Ich bin sehr dankbar, dass ich jetzt die Möglichkeit habe, einen technischen Beruf zu lernen.

#### **Was raten Sie Flüchtlingen, die eine Ausbildung in Deutschland beginnen möchten?**

Sie müssen sich auf die Arbeit konzentrieren und an nichts anderes denken. Wir brauchen vier bis fünf Stunden, um den Unterricht vor- und nachzubereiten, wenn die Kollegen nur eine Stunde brauchen. Das Wichtigste ist, dass man mit dem Kopf und mit dem Herz dabei ist und den Ausbildern genau zuhört.

#### **Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**

Ich wünsche mir, dass ich ein gutes Leben aufbauen kann. Und wenn ich noch besser Deutsch spreche, möchte ich weiterlernen und Mechatroniker werden.

### **MATTHIAS HECKER, 56**

Rittal Ausbildungsleiter

#### **Was hat Sie im ersten Ausbildungsjahr der Flüchtlinge besonders berührt?**

Ihre große Dankbarkeit! Man spürt, wie glücklich die jungen Männer sind, eine Ausbildungsstelle und eine Chance bekommen zu haben. Auch ihr Ehrgeiz ist sehr beeindruckend. Sie sind pünktlich und ordentlich, ihre Verlässlichkeit ist hoch, und sie übernehmen Verantwortung. Das beeindruckt mich sehr.

#### **Welche Unterstützung brauchen Flüchtlinge in der Betreuung?**

Sicherlich ist die Betreuung bei einem jungen Menschen, der die Sprache noch nicht so beherrscht, deutlich intensiver. Man muss die Dinge detaillierter erklären und sich mehr Zeit nehmen. Wir arbeiten bei den Jungs daher mit der 4-Stufen-Methodik: Erklären – Vormachen – Nachmachen – Üben.

#### **Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in den Betrieb?**

Es gab einige bürokratische Hindernisse, die wir aber durch gutes Netzwerken auf kommunaler Ebene in den Griff bekommen haben. Eine andere Herausforderung ist es, sich auf Menschen einzulassen, die man gar nicht kennt und die aus einem ganz anderen Kulturkreis zu uns kommen. Letztlich stellt man fest: Das sind normale Menschen wie wir auch, nur haben sie viel Schlimmes erlebt.

#### **Weshalb haben Sie sich entschieden, das Projekt weiterzuführen?**

Es ist wichtig, dass unser Projekt nachhaltig ist. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass Integration gelingen kann. Es gibt noch einige Aufgaben zu bewältigen, aber es macht uns Freude, Lösungen zu finden, immer wieder ganz spontan und direkt an der Werkbank.

#### **Was raten Sie Unternehmen, die sich für die Integration engagieren möchten?**

Bieten Sie ein Praktikum an, damit alle sich kennenlernen – nicht länger als drei Monate, da Sie sonst in die Forderung des Mindestlohns kommen. Das schreckt viele Unternehmen ab. Und: Finger weg von Einstellungstests. Viele Flüchtlinge bringen Kenntnisse mit, scheitern aber an den Vokabeln. Bei uns hat sich der Einstieg in eine theoriegeminderte Ausbildung bewährt. Am wichtigsten aber ist: Seien Sie ehrlich – zu den jungen Leuten und zu sich selbst. Sie müssen von ganzem Herzen wollen, dass aus diesen jungen Menschen etwas wird.



## Auf den Punkt gebracht



Haben Sie Fragen zu unserem Ratgeber oder möchten Sie uns kontaktieren? Melden Sie sich bei dem Koordinator des Projekts „Qualifizierung von Flüchtlingen“ in der Friedhelm Loh Group:

### FRIEDEMANN HENSGEN

Vorstandsvorsitzender der Rittal Foundation  
Auf dem Stützelberg  
35745 Herborn  
Tel.: 02772-505 1721  
E-Mail: [hensgen.f@rittal-foundation.com](mailto:hensgen.f@rittal-foundation.com)

Positiv zu bemerken ist: Es hat sich bereits viel getan! Verbesserungen bei der Sprachförderung (InteA), Projekte wie „Chance Arbeitsmarkt“, die 3+2-Regelung – all das hat große Hemmnisse für Integrationsprojekte auf Unternehmenseite abgebaut. Trotzdem zögern viele Unternehmen noch, sich zu engagieren. Um die Bereitschaft zum Engagement zu fördern, müssen weitere Problemstellungen angegangen werden:

■ **KOMPENSATION FÜR DEN MEHRAUFWAND DER UNTERNEHMEN:** Aus dem erhöhten Unterstützungsaufwand für Flüchtlinge entsteht erheblicher Mehraufwand für Unternehmen – insbesondere sind die zwingend notwendigen „Kümmerer“ zu nennen, die neben ihrer normalen Tätigkeit auch Betreuungsarbeit leisten. Aufgrund sprachlicher Defizite muss zudem davon ausgegangen werden, dass Flüchtlinge zunächst nicht das Leistungsniveau deutscher Azubis erreichen. Die Summe aus Betreuungsbedarf und temporärem Leistungsdefizit muss vor allem in kleineren Unternehmen ausgeglichen werden.

■ **ABBAU DES BÜROKRATISCHEN AUFWANDS:** Das Thema Bürokratie ist ein Dauerbrenner. Die Vielzahl der zu prüfenden Ausnahmen im Integrationsgesetz sind nur ein Beispiel. Die Verfolgung dieser sich auch noch laufend ändernden Regeln nimmt Zeit in Anspruch und setzt hohes juristisches Verständnis voraus.

■ **GEORDNETE KOMMUNIKATION:** Problematisch ist, dass eine große Menge an Informationen von einer großen Anzahl von Stellen auf engagierte Unternehmen zuströmen. Flüchtlingskoordinatoren in Land und Bund müssen geordneter kommunizieren – etwa über die Möglichkeiten der Sprachförderung und den Zugang zu Förderinstrumenten. Es muss ein schlüssiges Konzept für die Heranführung von Analphabeten und Personen mit niedrigem Bildungsstand an das für eine (Schul-)Ausbildung erforderliche Level entwickelt werden. Eine konzertierte Kommunikation dieser Herausforderungen durch Interessenvertretungen und Plattformen hat hier mehr Chancen auf Gehör als ein einzelnes Unternehmen. Dass sich im Land an vielen Stellen bereits etwas bewegt hat, steht außer Frage. Dass sich noch mehr bewegen muss, jedoch ebenso. Nur dann hat Integration eine Chance und ist Integration eine Chance – die sich lohnt!

## 74 %

der Flüchtlinge haben keine Berufsausbildung. 43 Prozent verfügen aber über einen dafür notwendigen Hauptschulabschluss, Mittlere Reife oder Abitur, Fach- und Hochschulreife.

## 643.000

Asylerstanträge wurden von Januar bis September 2016 gestellt.

## 129

Unternehmen in Deutschland engagieren sich in „Wir zusammen“, dem größten Netzwerk zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. [www.wir-zusammen.de](http://www.wir-zusammen.de)

## 40 %

Antragsteller ab 25 Jahren

## 60 %

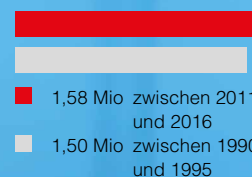
Antragsteller unter 25 Jahren



## 49 %

der Antragsteller bis Juli 2016 wurden als Flüchtling oder Asylberechtigter mit mehrjähriger Aufenthaltserlaubnis und unbegrenztem Arbeitsmarktzugang anerkannt.

Zwischen **1990 und 1995** wurden etwa genauso viele Asylerträge in Deutschland gestellt wie von **2011 bis 2016**.



Quellen: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Bundesministerium des Innern; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; [statista.de](http://statista.de), [kofa.de](http://kofa.de) (Stand: Okt. 2016)

## IMPRESSUM

**HERAUSGEBER** Friedhelm Loh Stiftung & Co. KG, Vorstandsvorsitzender: Dr.-Ing. E.h. Friedhelm Loh, Rudolf-Loh-Straße 1, 35708 Haiger, Tel. +49 (0) 2773 924-0, [www.friedhelm-loh-group.com](http://www.friedhelm-loh-group.com)

**PROJEKT** Regina Wiechens-Schwake, Dr. Carola Hilbrand **REDAKTION** Katrin Weber

**GESTALTUNG** muehlhausmoers corporate communications gmbh, Köln **DRUCK** Wilhelm Becker Grafischer Betrieb e.K. **BILDNACHWEISE** Michael Koch; Seite 3: Bert Bostelmann, Seite 14: Friedhelm Loh Group.



FRIEDHELM  
**LOH**  
GROUP

---

Friedhelm Loh Stiftung & Co. KG  
Rudolf-Loh-Straße 1  
35708 Haiger  
Tel. +49 (0) 2773 924-0  
Fax +49 (0) 2773 924-3129  
E-Mail: [info@friedhelm-loh-group.com](mailto:info@friedhelm-loh-group.com)

[www.friedhelm-loh-group.com](http://www.friedhelm-loh-group.com)

