

# Ausbildung und Beschäftigung – Unzulänglichkeiten aus Sicht der Wirtschaft

Johannes Schmalzl

ein Beitrag zur Tagung:

Nach der Bundestagswahl – Das Ringen um die künftige Migrationspolitik

26.–28. Januar 2018 in Stuttgart-Hohenheim

[http://downloads.akademie-rs.de/migration/20180126\\_schmalzl\\_beschaeftigung.pdf](http://downloads.akademie-rs.de/migration/20180126_schmalzl_beschaeftigung.pdf)

**Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht****am 27. Januar 2018****Thema: Ausbildung und Beschäftigung – Unzulänglichkeiten aus Sicht der Wirtschaft****Johannes Schmalzl, Hauptgeschäftsführer IHK Region Stuttgart*****Allgemeine Flüchtlingszahlen***

- Im Jahre 2016 sind rund 500.000 Zuwanderer ins Land gekommen
- für 2017 schätzt das statistische Bundesamt den Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland auf mindestens 450.000 Personen
- Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sind 2017 **fast 200.000 Erstanträge** von Asylsuchenden eingegangen. (2016: rund 720.000)
- viele der Zuwanderer kommen mit Qualifikationen, die wir angesichts der boomenden Wirtschaft gut brauchen können
- vermeintlich unqualifiziert Zuwanderer sind meist **junge Menschen**, die bei uns eine Ausbildung machen oder auch ein Studium beginnen können. Ein Drittel der Zuwanderer ist jünger als 18, also in einem Alter in dem auch ein großer Teil der deutschen Jugendlichen noch nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt.

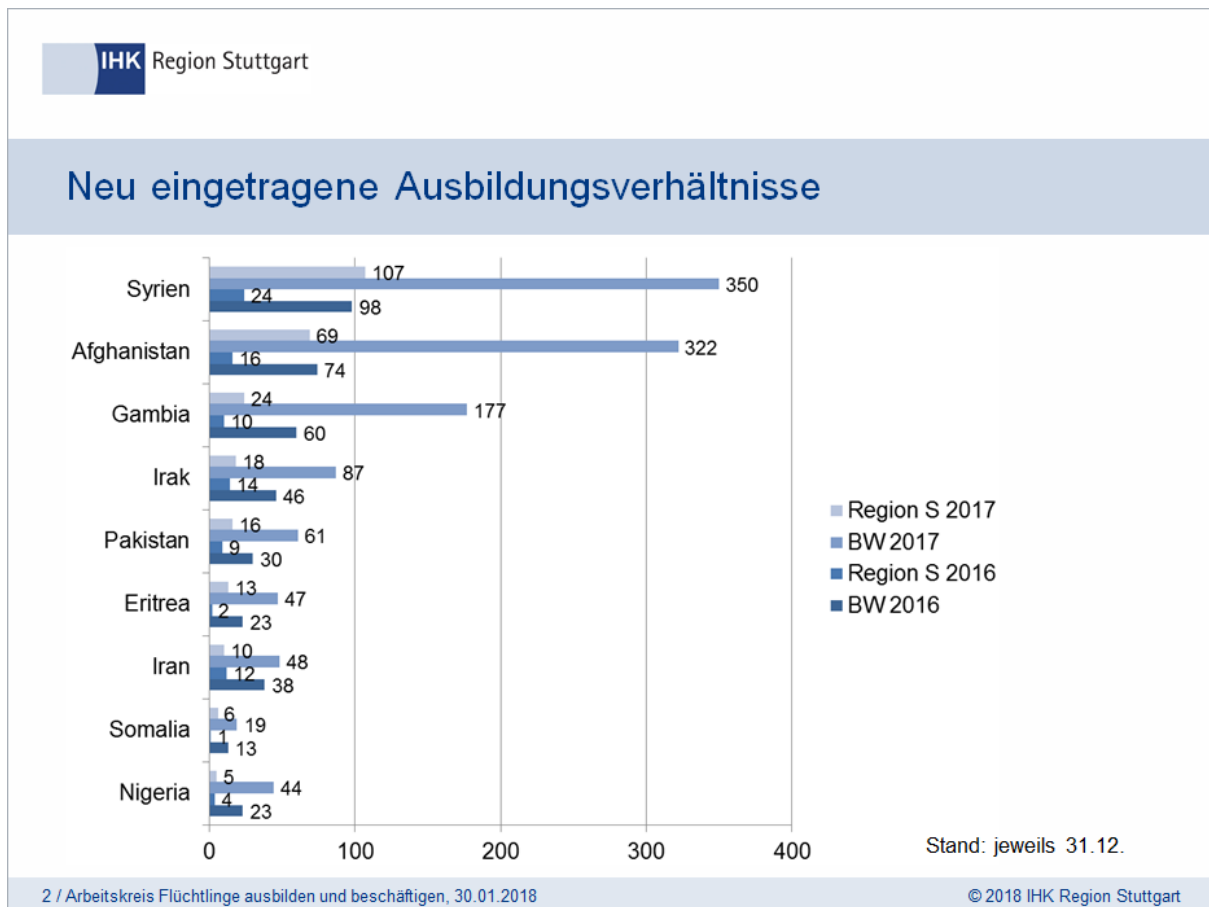
***Fachkräfteproblem***

- Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften.  
Ergebnisse der jüngsten Konjunkturumfrage für die Region Stuttgart: 61 Prozent der Unternehmen sehen im **Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko**. In einigen Branchen ist das Problem noch ausgeprägter, z. B. in der Gastronomie
- **Beschäftigungssituation:** vor allem in Baden-Württemberg ist so überragend, dass sich nicht die Frage der Verdrängung stellt, sondern angesichts knapper Fachkräfte die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit nach dem Fortbestand bestehender Arbeitsplätze.
- viele Unternehmen sehen sich in der **gesellschaftlichen Verantwortung**, geflüchtete Menschen einzustellen.

## **Rolle der IHK**

- IHK ist für Unternehmen erster **Ansprechpartner in Sachen Fachkräftesicherung**. Die IHK berät zu Arbeitsrecht und Ausländerrecht
- IHK unterstützt bei **Vermittlung** von Flüchtlingen und bei deren Integration in den Arbeitsmarkt mit zwei Projekten:
  - o **KAUSA Servicestelle** im Rahmen des Bundesprojektes „Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration“. Die Kausa ist hier in der Region eine zentrale Erstanlaufstelle der IHK für Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge zum Thema Duale Berufsausbildung.
  - o Seit 2016 arbeiten vier **Kümmerer** im Haus, gefördert durch das Landesprojekt „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Flüchtlinge“. Diese Kümmerer in den Landkreisen Böblingen, Göppingen, Ludwigsburg und bald auch Rems-Murr gehen noch einen Schritt weiter und beraten, vermitteln und betreuen Unternehmen und Geflüchtete auf dem Weg und während der Ausbildung.
- **Arbeitskreis „Flüchtlinge ausbilden und beschäftigen“:**  
Bei der IHK Region Stuttgart gibt es einen Arbeitskreis „Flüchtlinge ausbilden und beschäftigen“, in dem sich Unternehmen und relevante Einrichtungen (u.a. Jobcenter Arbeitsagentur) aus der Region Stuttgart regelmäßig treffen, um aktuelle Themen rund um die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung zu behandeln und sich auszutauschen.
- **Jobmessen für ausländische Fachkräfte und Auszubildende**  
Veranstalter der Jobmessen sind die Agentur für Arbeit Stuttgart, die IHK Region Stuttgart, das Jobcenter Stuttgart und der Welcome Service Region Stuttgart (WSRS).
- **Beteiligung am Ausbildungscampus** in Stuttgart: Auf dem Ausbildungscampus engagieren sich verschiedenen Einrichtungen - u.a. IHK, HWK, AWO, Jobcenter, Arbeitsagentur - Unternehmen und bürgerschaftlich Engagierte für junge Geflüchtete und andere junge Menschen mit Unterstützungsbedarf. Ziel ist es, Ausbildungsbetriebe und Bewerber dabei zu unterstützen, möglichst passgenau zusammenzukommen.
- **Infoportal im Internet** mit umfangreichen Infos zu allen Themen rund um Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen: [www.stuttgart.ihk.de/fluechtlinge](http://www.stuttgart.ihk.de/fluechtlinge)

## Zahlen aus der Ausbildung:



Bei den Ausbildungsverträgen wird nicht vermerkt, ob es sich um Flüchtlinge handelt. Aus den neun Hauptherkunftsländern der Geflüchteten wurden **2016 und 2017** von der IHK **Region Stuttgart** mehr als **350** Ausbildungsverhältnisse neu eingetragen, in **Baden-Württemberg** über **1.500**. Dabei lag 2017 Syrien vor Afghanistan und vor Gambia (sowohl in der Region als auch im Land).

### ***Vermittlungszahlen KAUSA, Kümmerer***

Die KAUSA-Servicestelle bei der IHK Region Stuttgart und die Kümmerer bei den Bezirkskammern haben 2016 und 2017 insgesamt rund 1.000 Flüchtlinge beraten, **135** in **Einstiegsqualifizierung** und **140** in **Ausbildung** vermittelt. Darüber hinaus wurden noch Hunderte von Schnupperpraktika vermittelt.

### **Herausforderungen von Unternehmen:**

#### ***1. Ausbildungsduldung / Ermessensduldung***

Beispiel: Hoteldirektor aus Stuttgart, der bereits neun Zuwanderer entweder für ein Kurzpraktikum oder eine Einstiegsqualifizierungsmaßnahme eingestellt hat und vier davon anschließend in eine Ausbildung übernommen hat und der dafür regelmäßig mit den aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen kämpft. Es kommt in der

Gastronomie und Hotellerie immer wieder vor, dass eine Einstiegsqualifizierungsmaßnahme und eine anschließende Ausbildung von der Fortführung bedroht sind, da Geflüchteten mit einer Duldung die Abschiebung droht. Dies ist für beide Seiten enttäuschend, da investierte Zeit und Energie umsonst waren und dem sich normalerweise bald bemerkbaren Integrationsfortschritt zwangsweise ein Ende gesetzt wird.

**Ausbildungsduldung** für die Dauer einer qualifizierten Berufsausbildung plus zwei weitere Jahre anschließender Beschäftigung gibt - die sogenannte **3+2 Regelung**. Für die Erteilung dieser Ausbildungsduldung muss die Ausbildung bereits begonnen worden sein oder in wenigen Wochen beginnen. Das zuständige Regierungspräsidium Karlsruhe hat diese Frist auf max. 8 Wochen vor Ausbildungsbeginn festgelegt.

### **Probleme:**

- ein Ausbildungsvertrag wird häufig schon früher abgeschlossen, weil ja ein Ausbildungsjahr grundsätzlich im September beginnt und eben nicht alle 8 Wochen. Damit fällt im Grunde jeder Ausbildungsvertrag, der vor Mitte Juli abgeschlossen wird, durch das Raster.
- **Einstiegsqualifizierungen** sind nicht eingeschlossen. Für eine solche ausbildungsvorbereitende Maßnahme muss eine sogenannte **Ermessensduldung** ausgesprochen werden. Diese wird aber in Baden-Württemberg maximal sechs Monate vor Ausbildungsbeginn erteilt. Einstiegsqualifizierungen dauern aber vor allem für Flüchtlinge häufig bis zu 12 Monate.

## **2. Wohnsitzauflage / Umzug**

Beispiel: Welche Hürden mit der Ausbildung von Flüchtlingen an ganz unerwarteter Stelle auftauchen können, hat ein Bauunternehmen aus Stuttgart erlebt. Das Unternehmen engagiert sich stark, um die Beschäftigungsaussichten von Flüchtlingen zu verbessern. Da der Großteil der Flüchtlinge sprachlich und fachlich noch nicht für ein Ausbildungsverhältnis geeignet ist, hat das Unternehmen 2016 mit Fachleuten, auch aus der IHK Region Stuttgart, ein „Berufsstart Bau – EQ-Praktikum“ geschaffen.

13 junge Flüchtlinge aus sechs Ländern wurden in einem zehnmonatigen EQ-Praktikum in einem Ausbildungszentrum im Rems-Murr-Kreis für eine Ausbildung im Bereich Straßenbau vorbereitet. Neun dieser Geflüchteten sind an unterschiedlichen Standorten in Baden-Württemberg, Nordrhein- Westfalen und in Bayern in Ausbildung übernommen worden. Die Wohnsitzauflage für Geflüchtete und Geduldete machte dem Unternehmen enorme Schwierigkeiten, denn die sogenannten **Umverteilungsanträge** bei den Ausländerbehörden sind mit großem Aufwand verbunden. 2018 geht das Projekt weiter und das Unternehmen hofft, dass dieses Mal die Hürden besser zu bewältigen sind.

### 3. Sprachkenntnisse

Viele Flüchtlinge können sich zwar im Alltag einigermaßen verständigen, aber sie kennen nicht die notwendigen Fachbegriffe aus ihrem Beruf. Deshalb gibt es neben den Integrationskursen auch **berufsbezogene Deutschkurse**, auch zusammen mit der Einstiegsqualifizierung. Statt 4 Tage im Betrieb plus 1 Tag Berufsschule sind es dann 3 Tage im Betrieb und 2 Tage Sprachkurs.

Leider gibt es diese Kurse nur für Schutzberechtigte, Geduldete und Asylbewerber aus Ländern mit guter Bleibeperspektive wie Syrien, Somalia, Irak, Iran oder Eritrea. Alle anderen, wie Flüchtlinge aus Gambia und Afghanistan, haben keinen Zugriff auf die Programme und damit keinen Anspruch auf Förderung durch europäische Mittel.

Beispiel: Diese Erfahrung macht derzeit ein türkischer Lebensmitteleinzelhändler aus unserer Region. Der Familienbetrieb mit etwa 10 Mitarbeitern hat einen geflüchteten jungen Mann aus Afghanistan über ein Berufsorientierungspraktikum kennengelernt und in Ausbildung übernommen. Der Auszubildende besucht eine Integrationsklasse einer Berufsschule und ist derzeit im Asylverfahren. Er kann als Asylbewerber also auch noch keine Ausbildungsduldung beantragen. Wie bei den meisten Geflüchteten sind aber eine zusätzliche Sprachförderung sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen essentiell. Für den Chef ein doppeltes Hindernis. Die ergänzende Sprachförderung muss er aus eigener Tasche bezahlen und obendrein weiß er nicht, ob der junge Mann in Deutschland bleiben und seine Ausbildung absolvieren kann.

Ein leidiges Thema ist immerhin mittlerweile Geschichte, nachdem unter anderem auf Hinweise unserer IHK hin eine Bundesratsinitiative des Landes Baden-Württemberg zu einer Änderung im **Steuerrecht** geführt hat: Zuvor mussten Deutschkurse, die ein Unternehmen seinem ausländischen Mitarbeiter zahlt, als **geldwerter Vorteil** im Rahmen der Lohnsteuer versteuert werden. Während ein Englischkurs für einen deutschen Mitarbeiter in der Regel als betrieblich veranlasst angesehen wird, wurde ein Deutschkurs für Ausländer bislang als nicht betrieblich veranlasste Aufwendung interpretiert, weil ja die Kenntnisse der deutschen Sprache auch im privaten Bereich von Nutzen sind. Die steuerrechtliche Logik ist ebenso nachvollziehbar wie der Ärger der Unternehmen, die für die Integration von Flüchtlingen auch noch Steuer abführen müssen. Hier hat aber der Gesetzgeber erfreulich schnell reagiert. Seit Sommer 2017 ist für solche Sprachkurse keine Lohnsteuer mehr abzuführen.

#### **4. Qualifikationsfeststellung**

Schwierig wird es für Unternehmen, die eine formale Qualifikation benötigen, um einen Flüchtling entsprechend beschäftigen zu können. Gerade in gefahrgeneigten Handwerksberufen kann es eine große Hürde sein, wenn bestimmte Arbeiten ohne **Qualifikationsnachweis** Tabu sind. Dann darf der syrische Elektriker nicht an den deutschen Sicherungskasten. Aber auch bei verschiedenen Heilberufen, Gesundheitsfachberufen und im Bereich Erziehung ist eine Anerkennung des Berufsabschlusses zwingend erforderlich. Nachqualifizierungen und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sind aber nicht nur mit Kosten verbunden, sondern auch oftmals sehr zeitaufwändig. Umgekehrt entpuppt sich so manche Einstellung auch abseits der formalen Qualifikation als Glücksfall, wie der syrische Physiklehrer, der fern seiner ursprünglichen Karriere, aber fachlich äußerst versiert bei einem schwäbischen Maschinenbauer in Projekten mitarbeitet.

#### **5. interkulturelle Probleme**

Auch die **interkulturellen Unterschiede** zwischen neuen ausländischen und alten, von der deutschen Kultur geprägten Mitarbeitern stellen sich oft als Herausforderung dar. Das beginnt bei einfachen Missverständnissen im täglichen Miteinander wie Blickkontakt und Händeschütteln und reicht bis zu grundsätzlichen Fragen wie der Akzeptanz von weiblichen Führungskräften. Vieles lässt sich allerdings regeln, wenn die kulturellen Unterschiede thematisiert und Mitarbeiter sensibilisiert werden.

Die IHK Region Stuttgart hat mehrfach interkulturelle Trainings angeboten, vor allem mit Fokus auf die Ausbilder in Unternehmen. Wenn ein Auszubildender die Anweisungen einer Unterweisung nicht befolgt, liegt es möglicherweise daran, dass er nichts verstanden hat und sich nicht getraut hat nachzufragen. Damit hätte in seinem Verständnis er selber sein Gesicht verloren, weil er nicht verstanden hat und der Ausbilder auch, weil er schlecht erklärt hat.

#### **Fazit**

Insgesamt ist die Bereitschaft vieler Unternehmen, Zuwanderer einzustellen, gestiegen.

**Aber:** viele kleine und mittlere Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen, z.B. bei ausländerrechtlichen Fragen, kulturellen Unterschieden oder die Qualifikation eines ausländischen Bewerbers richtig einzuschätzen.

Diese Präsentation ist ausschließlich zum privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Genehmigung der Urheberin/des Urhebers bzw. der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Alle Rechte bleiben bei der Autorin/dem Autor. Eine Stellungnahme der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist durch die Veröffentlichung dieser Präsentation nicht ausgesprochen. Für die Richtigkeit des Textinhaltes oder Fehler redaktioneller oder technischer Art kann keine Haftung übernommen werden. Weiterhin kann keinerlei Gewähr für den Inhalt, insbesondere für Vollständigkeit und Richtigkeit von Informationen übernommen werden, die über weiterführende Links von dieser Seite aus zugänglich sind. Die Verantwortlichkeit für derartige fremde Internet-Auftritte liegt ausschließlich beim jeweiligen Anbieter, der sie bereitstellt. Wir haben keinerlei Einfluss auf deren Gestaltung. Soweit diese aus Rechtsgründen bedenklich erscheinen, bitten wir um entsprechende Mitteilung.

Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Im Schellenkönig 61  
70184 Stuttgart  
DEUTSCHLAND  
Telefon: +49 711 1640-600  
E-Mail: [info@akademie-rs.de](mailto:info@akademie-rs.de)

[http://downloads.akademie-rs.de/migration/20180126\\_schmalzl\\_beschaeftigung.pdf](http://downloads.akademie-rs.de/migration/20180126_schmalzl_beschaeftigung.pdf)