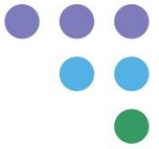




Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Dieses Programm wird gemeinsam von der Europäischen Union und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung finanziert.

INFORMATION SHEET FOR EMPLOYERS*INNEN



**Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa**

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union (EU) und des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in alleiniger Verantwortung der GIZ, und gibt nicht zwingend die Sichtweise der EU und des BMZ wieder.
© — 2020 — GIZ. Alle Rechte vorbehalten.

Durchgeführt von:





Vorwort	3
1 THAMM: Projekthintergrund und Leistungen.....	4
1.1 Projekthintergrund.....	4
1.2 Die Umsetzungspartner.....	5
1.3 Leistungen des Projekts.....	5
Exkurs: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG).....	8
2 Projektablauf und Administratives.....	9
2.1 Projektablauf	9
2.2 Administratives.....	9
3 Integration und Kultur.....	10
3.1 Betriebliche Willkommenskultur und Interkulturelle Kompetenz	10
3.2 Integration im Projekt THAMM.....	13
3.3 Institutionelle Akteure der Integration in Deutschland	14
3.4 Weitere Unterstützungsprogramme während der Ausbildung	16
4 Deutschkenntnisse und Kommunikation	17
5 Beruf – Freizeit – Familie	19
Glossar.....	21



THAMM

Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa

Vorwort

Sehr geehrte THAMM Kooperationspartner*innen,

Wir freuen uns sehr, dass Sie sich dafür entschieden haben, in Ihrem Betrieb internationale Auszubildende zu beschäftigen. Mit unserem Programm zur Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa (THAMM) und den Durchführungsorganisationen Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH sowie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit haben Sie dafür zwei Partner an ihrer Seite, die über eine langjährige Erfahrung in den Bereichen Arbeitsmobilität und Integration von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden verfügen. Wir möchten diese Expertise nutzen, nicht nur, um Sie in der Vorbereitung des Ausbildungsbeginns zu unterstützen, sondern auch, um gemeinsam mit Ihnen das Ankommen der Kandidat*innen in Deutschland zu begleiten und zu erleichtern.


Unser Pilotprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeitsmobilität zwischen Nordafrika und Europa zu unterstützen und im Interesse aller Beteiligten fair und nachhaltig zu gestalten, damit diese langfristig gelingen kann. Neben den Auszubildenden und ihren Herkunftsländern selbst, betrifft dies somit allen voran auch Sie als Arbeitgeber*innen in Deutschland. Eine gelungene Integration von internationalem Personal und die erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung in Deutschland haben, so zeigt unsere und womöglich auch Ihre Erfahrung, häufig ihre ganz eigenen Herausforderungen. Das vorliegende Info-Kit soll Sie im Sinne eines Leitfadens bei dieser Aufgabe aktiv unterstützen. Es wurde eigens für THAMM Partnerunternehmen konzipiert und kombiniert Informationen zu den Leistungen und Abläufen unseres Programms mit nützlichen Tipps und Hinweisen zu organisatorischen Aufgaben, bürokratischen Hürden und praktischen Fragen des Ausbildungsalltags.

Neben eigener Beratung verweist das vorliegende Info-Kit im Sinne der Nachhaltigkeit auf viele, bereits bewährte Strukturen, die größtenteils auch in Ihrer Region zu finden sind. Dazu gehören neben den entsprechenden Stellen an Berufsschulen selbst, zusätzliche Informations-, Austausch-, Netzwerk- und Förderungsmöglichkeiten bei Bundesagenturen und Bundesämtern, zuständigen IHK Bezirken und Berufskammern, sowie freiwillige Mentoringprogramme, ehrenamtliche Initiativen, Willkommenslotsen, örtliche Integrationsbeauftragte, Diasporaverbände und vielen weitere lokale Stellen. Wir empfehlen Ihnen, diese bei Bedarf zu nutzen, um offene Fragen und Herausforderungen proaktiv zu klären. Falls Sie dabei nicht alle Antworten auf Ihre Fragen finden, sprechen Sie uns bitte an. Ihr THAMM Projektteam unterstützt Sie und Ihre Auszubildenden.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Leitfaden einen guten Wegweiser an die Hand geben. An dieser Stelle möchten wir allen Betrieben für Ihr vielfältiges Engagement herzlich danken und wir wünschen Ihnen und ihren neuen Mitarbeiter*innen einen guten Ausbildungsstart.

Andrea Milkowski
Programmleiterin GIZ

Susanne Beck
Team Internationale Beziehungen
Bundesagentur für Arbeit (BA)





1 THAMM: Projekthintergrund und Leistungen

1.1 Projekthintergrund

Während junge Menschen in Nordafrika nur eingeschränkte Möglichkeiten auf ihren lokalen Arbeitsmärkten haben, suchen viele deutsche Unternehmen oft händeringend nach qualifiziertem Personal und motivierten Auszubildenden. Genau hier setzt das Projekt THAMM an, das von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (**GIZ**) GmbH in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (**ZAV**) der Bundesagentur für Arbeit (**BA**) umgesetzt wird. Finanziert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (**BMZ**) und die Europäische Union, unterstützt das Projekt **Partnerinstitutionen in Tunesien, Marokko und Ägypten** bei der Gestaltung von sicherer, **regulärer Arbeitsmigration** nach Deutschland.

Zu der Gestaltung regulärer Arbeitsmigration gehört neben der Pilotierung einer fairen und nachhaltigen Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften für deutsche Unternehmen auch die Entwicklung von Standards in der Zusammenarbeit zwischen deutschen und lokalen Partnern. So können Betriebe hierzulande von der **Fachkräftegewinnung** und engen **Betreuung** profitieren, während sich für die Auszubildenden und Fachkräfte in Deutschland neue Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten erschließen.

„THAMM“ – wofür steht das eigentlich?

THAMM ist eine Abkürzung für den englischen Projekttitel *Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance And Labour Mobility in North Africa (THAMM)*. Im Deutschen sagen wir: „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“, auch wenn die Übersetzung nicht ganz denkungsgleich ist. Wie der englische Name jedoch nahelegt, ist unser Ansatz, ganzheitlich auf die Prozesse und Strukturen zu schauen, die nötig sind, um Arbeitsmigration über Grenzen hinweg fairer, sicherer und nachhaltiger zu gestalten. Das bedeutet folglich nicht, dass man allein entlang deutscher oder europäischer Interessen agiert, sondern dass man die relevanten Partnerinstitutionen in den Herkunftsländern (Arbeitsagenturen sowie übergeordnete Ministerien) aktiv ins Projekt einbindet und Absprachen im beiderseitigen Interesse trifft, z.B. bei der Auswahl der Berufsfelder zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden. Unser erklärtes Ziel ist dabei, die Kapazitäten der Partner so weit zu stärken, dass sie zukünftig Arbeitsmobilität eigenverantwortlich gestalten können.

Durch den „**Triple Win**“-Ansatz („**Dreifacher Gewinn**“) des Vorhabens profitieren alle Beteiligten im Prozess der Migration:

- **Auszubildende und Fachkräfte** werden dabei unterstützt, ihre beruflichen Potenziale im Zuwanderungsland Deutschland einzusetzen, sich neue Arbeits- und Karrieremöglichkeiten zu erschließen und sich in das Alltagsleben zu integrieren.
- Für die **Herkunftsländer** bietet sich die Möglichkeit, das Angebot für Ausbildung und Beschäftigung für junge Menschen zu erweitern. Die institutionellen Partner*innen werden dazu in ihren Kapazitäten gestärkt, um über die Projektlaufzeit hinaus auf Engpässe auf den internationalen Arbeitsmärkten reagieren zu können, und faire und sichere Migration zu unterstützen. Zudem profitieren sie unter anderem vom Know-how-Transfer, wenn Fachkräfte zurückkehren, sowie von Geldrücksendungen der Migrant*innen an ihre Familien (so genannten *Remittances*).
- Deutsche **Unternehmen** erhalten Unterstützung, um dem Fachkräftemangel in verschiedenen Sektoren mit Hilfe von internationalem Personal zu begegnen. Da der Fachkräftemangel in Deutschland bereits in der Phase der beruflichen Ausbildung beginnt, liegt auch hier ein Schwerpunkt des Projekts.





1.2 Die Umsetzungspartner

Gemeinsam bilden GIZ und ZAV ein starkes Team, welches seine Expertise vor Ort und in Deutschland in den Bereichen Kooperation zur nachhaltigen Entwicklung mit Drittstaaten, Kapazitätsaufbau von Partnerorganisationen sowie Arbeitsvermittlung und Arbeitsrecht gewinnbringend ergänzt.



Die **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** führt Projekte zur nachhaltigen Entwicklung in über 130 Staaten durch. Sie verfügt über langjährige Expertise im Bereich der Herkunftsländer von Fachkräften sowie ein vielfältiges Netz von Kooperationspartnern in Drittstaaten. Sie ist ein Bundesunternehmen und untersteht dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).



Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich. Sie ist nicht nur mit den regionalen Arbeitsagenturen und Ausländerbehörden in Deutschland verbunden, sondern verfügt auch über Strukturen der Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitsverwaltungen in Herkunftsländern von Fachkräften.

1.3 Leistungen des Projekts

Für Arbeitgeber*innen kann das deutsche Zuwanderungsrecht durchaus verwirrend sein. In der Vergangenheit klagten viele Arbeitgeberverbände über komplizierte Regelungen und den bürokratischen Aufwand im Einzelfall. Auch wenn motivierte Auszubildende und bestens qualifizierte Fachkräfte im Ausland identifiziert wurden, können Unternehmen nicht grundsätzlich erwarten, dass diese ein Visum, eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oder eine Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses erhalten werden. Damit in Deutschland Arbeitnehmer aus dem Nicht-EU Ausland freibleibende Leerstellen in Deutschland besetzen können, müssen Arbeitgeber*innen zahlreiche Anforderungen erfüllen. Das im März 2020 in Kraft getretene **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** (FeG) hat Rahmenbedingungen geschaffen, um sowohl die Aufnahme und Integration von qualifizierten Fachkräften als auch die Einreise von Drittstaatlern zum Zwecke der Ausbildung zu erleichtern.

In der Praxis verbleiben jedoch noch einige Hürden rechtlicher, organisatorischer und bürokratischer Art bestehen. Die damit verbundenen Anstrengungen werden Ihnen im Projekt THAMM weitgehend abgenommen.

Wenn Sie im Rahmen des Projektes THAMM Auszubildende beschäftigen, entlasten wir Sie von vielen bürokratischen Hürden und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen. Diese Aspekte wurden durch die ZAV und GIZ vorab geklärt bzw. werden im Verlauf des Projektes von den beiden Projektteams für Sie übernommen. Dazu existiert ein transparenter „Fahrplan“, der sicherstellt, dass ein Visum, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt werden.





Die **Leistungen des THAMM Vorhabens** umfassen unter anderem:

✓ **Auswahl geeigneter Teilnehmer*innen**

Alle Teilnehmer*innen im THAMM Programm haben einen umfassenden Bewerbungs- und Auswahlprozess durchlaufen, den die GIZ und die ZAV in enger Abstimmung mit den Arbeitsagenturen der Herkunftsländer umgesetzt hat.

Das Profil der Teilnehmenden am Projekt THAMM

- höherer Schulabschluss: (Fach-)Abitur
- Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER), die sich im Laufe der Ausbildung noch verbessern werden
- Zusätzlich Kenntnisse weiterer Sprachen, v.a. Arabisch, Französisch und z.T. Englisch
- i.d.R. mehrmonatige Berufserfahrung im jeweiligen Sektor
- Alter: ca. 21-27 Jahre
- Hohe Motivation und fachliches Interesse am jeweiligen Ausbildungsbereich

Im Zuge dessen haben sich ihre Auszubildenden gegen eine Vielzahl von weiteren Bewerber*innen durchgesetzt, die ebenfalls an einer Aufnahme ins das THAMM Programm interessiert waren.

✓ **Interkulturelle und sprachliche Vorbereitung seit Anfang 2020**

Koordiniert durch die Länderteams der GIZ haben alle Teilnehmer*innen des THAMM Vorhabens nach dem erfolgreichen Auswahlprozess ihre **Sprachausbildung** aufgenommen. Eigens beauftragte Sprachschulen qualifizieren in einem Zeitraum von ca. sechs Monaten die zukünftigen Auszubildenden vor Ort (bzw. coronabedingt online) nach europäischen Standards zum Deutsch **Sprachniveau B1**. Das entsprechende Zertifikat ist i.d.R. eine Voraussetzung für die Erteilung ihres Visums und garantiert, dass die Auszubildenden dem Lernbetrieb im Unternehmen und der Berufsschule in Deutschland angemessen folgen können. Parallel dazu bereitet die GIZ durch ihr Team in Deutschland die zukünftigen Azubis interkulturell in Form von **Online-Seminaren und Weiterbildungen** auf ihre Zeit in Deutschland vor.

✓ **Vorbereitung der Ausreise inklusive Unterstützung im Visumverfahren**

Im Normalfall beantragen internationale Fachkräfte und Auszubildende das Visum zur Beschäftigung oder Ausbildung bei der deutschen Botschaft vor Ort. Die Visumerteilung kann einige Wochen und manchmal auch Monate dauern. Durch die Teilnahme am Projekt THAMM ist sichergestellt, dass die interne Verwaltungsabstimmung durch Botschaft, Ausländerbehörde in Deutschland und Arbeitsmarktzulassungsstelle (AMZ) so zügig wie möglich verläuft. Die GIZ Länderteams unterstützen darüber hinaus die Teilnehmer*innen bei der Vorbereitung und Zusammenstellung ihrer Visumsdossiers und organisieren für die Gruppen in der Regel gesammelt Termine bei den deutschen Auslandsvertretungen.

✓ **Beratung und Informationen für interessierte Arbeitgeber*innen bundesweit**

Das THAMM Team berät interessierte Arbeitgeber*innen aus den relevanten Branchen im gesamten Bundesgebiet und steht ihnen für alle **Rückfragen** zum Ablauf, den Projektleistungen und den formalen Teilnahmebedingungen zur Verfügung. Koordiniert über die ZAV erfolgt auch meist der Erstkontakt mit interessierten Unternehmen über die lokalen





Arbeitgeberservices der Bundesagentur für Arbeit, örtliche IHK Stellen oder Verbandsstrukturen.

- ✓ **Matching geeigneter Bewerber*innen für die Ausbildung sowie Organisation von Einstellungsinterviews**

Um sicherzustellen, dass die Profile der Auszubildenden und der Betriebe gut zueinander passen, führen GIZ und ZAV einen umfassenden, individuellen Matching-Prozess durch. Darin werden die Präferenzen, Interessen und Stärken der Teilnehmer*innen sowie die Wünsche der Arbeitgeber*innen berücksichtigt und aufeinander abgestimmt. Basierend auf diesen Ergebnissen erhalten Arbeitgeber*innen entsprechende Profile, und können dann Auswahlinterviews führen, die die GIZ zwischen Deutschland und den Herkunftsländern organisiert und bei Bedarf auch begleitet.
- ✓ **Planung und Organisation der Einreise**

Neben den formalen Voraussetzungen zur Visumserteilung gibt es viele weitere Schritte, die im Vorfeld der Einreise organisiert werden müssen. Zusätzlich zu der Beachtung von Einreisebestimmungen in Pandemie-Zeiten unterstützt das THAMM Vorhaben Sie und Ihre Auszubildenden bei der Logistik rund um die Einreiseflüge, Abholung vom Flughafen und Transport zum Ausbildungsort.
- ✓ **Beratung der Arbeitgeber*innen zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und interkulturelle Fortbildungen**

Nicht nur die Auszubildenden werden vor ihrer Ankunft im Hinblick auf das Leben und Arbeiten in Deutschland geschult; auch Ihnen als Arbeitgeber*innen und Ausbilder*innen bietet THAMM die Möglichkeit, sich zum Thema „**Interkulturell kompetent im Betrieb**“ weiterzubilden. Dafür bieten wir Ihnen Workshops an. Im Sinne des Angleichs der Erwartungen auf beiden Seiten möchten wir so dazu beitragen, dass die Fallstricke interkultureller Kommunikation und das Potenzial für etwaige Missverständnisse vorab erkannt und diese gegebenenfalls schnell gelöst werden können.
- ✓ **Einführungstage mit GIZ, ZAV und lokalen Partnern**

Während der ersten Tage in Deutschland prasseln viel neue Informationen und Eindrücke auf Ihre Auszubildenden ein. Nach unseren Erfahrungen hat es sich bewährt, ihnen mit Hilfe von Einführungstagen das Ankommen im neuen Land zu erleichtern. Dazu organisiert die GIZ mit Hilfe von „Integrationsbegleiter*innen“ einen Workshop, in denen ganz zu Anfang alle wichtigen Themen wie Arbeitskultur, Versicherungen, Transport und Mobilität, das deutsche Gesundheitssystem, beispielhafte Behördengänge, Freizeitmöglichkeiten und das Kennenlernen der Umgebung näher erläutert werden.
- ✓ **Betreuung der Auszubildenden durch Integrationsbegleiter*innen in den ersten sechs Ausbildungsmonaten**

Auch wenn Ihre Auszubildenden bereits gut vorbereitet sind und während der Einführungstage weitergeschult werden, berücksichtigen Sie, dass nicht nur die Einarbeitung am Arbeitsplatz zentral für die erfolgreiche Integration ist – Ihr neuer Mitarbeiter bzw. Ihre neue Mitarbeiterin wird Zeit benötigen, um sich in Deutschland einzugewöhnen. Dazu gehören neben den Formalia wie der Erledigung von Behördengänge auch viele weitere Fragen zu Themen, die für die Auszubildenden neu sind. Zu diesem Zweck stellt THAMM den Teilnehmer*innen in den ersten sechs Monaten eine*n Integrationsbegleiter*in zur Seite, der praktische Fragen rund um das Ankommen in Deutschland und den Ausbildungsalltag beantworten und zielgenau an entsprechende Angebote in der Region weitervermitteln kann.





(→ mehr zum Thema *Integration im Projekt THAMM*: siehe Punkt 3.2)

Exkurs: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Am 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wird der Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der Europäischen Union erweitert. Das Gesetz will dem Fachkräftemangel begegnen, indem es die Zuwanderung derjenigen Fachkräfte, die die deutsche Wirtschaft benötigt, gezielt steuert und nachhaltig steigert.

Die wesentlichen Neuerungen umfassen:

- einen einheitlichen Fachkräftebegriff, der Hochschulabsolvent*innen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung umfasst,
- den Verzicht auf eine Vorrangprüfung bei anerkannter Qualifikation und Arbeitsvertrag (beim Zugang zur Berufsausbildung bleibt diese bestehen)
- den Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung
- die Möglichkeit für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung entsprechend der bestehenden Regelung für Hochschulabsolventen für eine befristete Zeit zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen (Voraussetzung: deutsche Sprachkenntnisse und Lebensunterhaltssicherung),
- bei Vorliegen eines geprüften ausländischen Abschlusses verbesserte Möglichkeiten zum Aufenthalt für Qualifizierungsmaßnahmen im Inland mit dem Ziel der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, Verfahrensvereinfachungen durch eine Bündelung der Zuständigkeiten bei zentralen **Ausländerbehörden und beschleunigte Verfahren für Fachkräfte**.
- den Arbeitsmarktzugang für IT-Fachkräfte mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung ohne formalen Abschluss.
- das beschleunigte Verfahren für Fachkräfte.
- Eine gute Übersicht zu weiterführenden Informationen finden sich auf den Webseiten des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, sowie auf dem Portal „Make it in Germany“.

<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

<https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/fachkraefteeinwanderungsgesetz/>

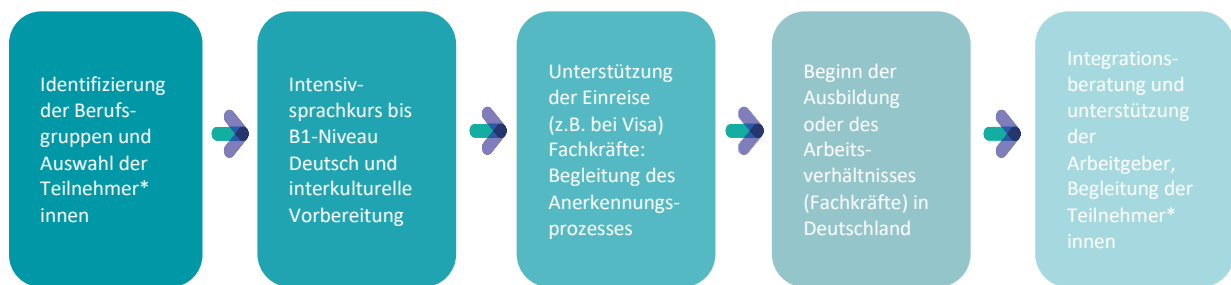




2 Projektablauf und Administratives

2.1 Projektablauf

Bis Ihre Auszubildenden in Deutschland ihre Stelle antreten, gilt es, viele kleinteilige Vorbereitungsschritte zu gehen und bürokratische Hürden zur Visumserteilung zu überwinden. Der gesamte Prozess ist im Folgenden schematisch und für 2020 exemplarisch dargestellt



Unterstützung der Arbeitsverwaltungen bei der Professionalisierung im Bereich der internationalen



2.2 Administratives

Ausbildungsverträge, Berufsschulanmeldungen, Eintragungen in das IHK Register

Für die Erteilung eines Visums zur Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland sind der Botschaft im jeweiligen Land eine Vielzahl von Nachweisen und Bestätigungen vorzulegen. Ein wichtiger Bestandteil dieses Dossiers sind die vom/von der Arbeitgeber*in erstellten Dokumente: der Berufsausbildungsvertrag, die Berufsschulanmeldung, und falls erforderlich, die Registrierung bei der IHK (z.B. Restaurant- und Hotelfachberufe). Alle Dokumente sollten zeitnah nach einer erfolgten Einstellungszusage erstellt werden, damit sie rechtzeitig zum Visumstermin vorliegen. Arbeitgeber*innen sollten die Verträge mit „Berufsausbildungsvertrag (BABV) Online“ zu erstellen, so dass die beidseitige (digitale) Unterschrift über Ländergrenzen hinweg rechtlich abgesichert ist.

Arbeitsmarktzulassung (AMZ)

Um die Zulassung von ausländischen Arbeitnehmer*innen zum deutschen Arbeitsmarkt kümmern sich bundesweit fachlich spezialisierte Teams innerhalb der Bundesagentur für Arbeit. Jede Zweigstelle ist einem dieser Teams zugeordnet. Welches Team für Sie zuständig ist, richtet sich danach, in welchem Agenturbezirk der Sitz ihres Betriebs liegt. Die Kolleg*innen der ZAV kümmern sich im Rahmen von THAMM mit der AMZ-Stelle in Bonn für Sie um die Arbeitsmarktzulassung. Dafür benötigt werden unterzeichnete Einstellungszusagen der Arbeitgeber*innen sowie zwei ausgefüllte Formblätter der Bundesagentur. Die ZAV erwirkt auf diesem Wege bereits vor Beantragung des Visums eine so genannte Vorabzustimmung, die den Prozess der Bearbeitung später in der Botschaft deutlich beschleunigt.

Behördengänge

Im THAMM Projekt ist vorgesehen, dass Ihre Auszubildende unmittelbar nach der Ankunft ihren Arbeitsplatz antreten. In den ersten Wochen in Deutschland spielen verschiedene Eingliederungsmaßnahmen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Allerdings stehen in dieser Anfangsphase auch diverse Anträge bzw. administrative Anforderungen wie die erforderlichen Behördengänge an, die oft mit Wartezeiten verbunden sind. Bleiben Sie im Gespräch mit Ihren neuen



Angestellten, damit diese Formalitäten schnell absolviert werden. Das THAMM Projekt unterstützt Sie durch die Integrationsbegleitung bei Bedarf bei diesen Aufgaben.

Checkliste: Administrative Anforderungen nach der Einreise

- Schnellstmögliche Anmeldung bei einer Krankenkasse (vor Ausbildungsbeginn)
- Anmeldung des Wohnsitzes bei der Meldebehörde (Bürgeramt)
- Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für das erste Jahr bei der zuständigen Ausländerbehörde

Weitere To Do's der Auszubildenden, bei denen Sie unterstützen können:

- Einrichtung eines Bankkontos
- Deutsche Mobilfunknummer
- Ggf. ÖPNV-Ticket

Vernetzung und Austausch zwischen Arbeitgeber*innen

Als betriebliche Teilnehmer*innen in unserem Vorhaben sind Sie herzlich eingeladen und angehalten, sich mit anderen „THAMM Unternehmen“ in ihrer Region zu vernetzen und über ihre Erfahrungen auszutauschen. Gerade in Bezug auf etwaige Missverständnisse oder Schwierigkeiten in der Anpassungsphase Ihrer Azubis kann ein kollegialer Rat sehr nützlich sein. Etwa sechs bis acht Monate nach der Einreise sollen dazu auch nochmal in offizieller Form Treffen und Arbeitgeberforen stattfinden, über die wir Sie rechtzeitig informieren und zu denen wir Sie einladen werden.

3 Integration und Kultur

Willkommenskultur in Deutschland

Deutschland zieht derzeit nur wenige internationale (angehende) Fachkräfte an, die nicht aus der EU, sondern aus sog. Drittstaaten kommen. Mittelfristig sind sie jedoch der wichtigste Talentpool internationaler Arbeitskräfte. Bisher kaum ein anderes Land so stark vom demografischen Wandel betroffen wie Deutschland, doch in den kommenden Jahrzehnten werden auch andere EU-Staaten an einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots leiden.

Politik und Wirtschaft bemühen sich daher, Zuwanderung zu fördern und eine neue Willkommenskultur zu schaffen. Rechtlich wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten ausgeweitet. Arbeitgeberverbände engagieren sich für vielfältige Unternehmenskulturen, damit Deutschland für internationale Fachkräfte attraktiver wird. Nur wer sich willkommen fühlt, ist dauerhaft bereit, seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland zu verlagern.

Das Projekt THAMM bietet Unternehmen Unterstützung beim Ausbau ihrer interkulturellen Kompetenz an. Internationale Auszubildende und Fachkräfte, die am Programm teilnehmen, absolvieren einen Orientierungskurs, der sie auf kulturelle Besonderheiten Deutschlands vorbereitet. Zudem beraten wir Sie bei der Vorbereitung Ihrer Belegschaft auf die Zusammenarbeit mit internationalem Personal.

3.1 Betriebliche Willkommenskultur und Interkulturelle Kompetenz

Vielleicht ist Ihr*e neue*r Mitarbeiter*in anfangs unsicher, welche Formen des persönlichen Umgangs, welche Kleidung oder welche Regeln angemessen am Arbeitsplatz sind. Falls man zum ersten Mal in Deutschland arbeitet, besteht die Tendenz, besonders zurückhaltend zu sein, um sich keine Blöße zu geben. Stellen Sie sich darauf ein.



Gerade im deutschen Mittelstand spielt der Gedanke, im Betrieb Gemeinschaft zu pflegen, eine wichtige Rolle. Eine Kultur der Fairness und Offenheit trägt zu einem **Gefühl der Zusammengehörigkeit** bei. Ermutigen Sie Ihre Belegschaft, den neuen Kollegen bzw. die neue Kollegin mit Respekt und Wertschätzung zu behandeln, damit Vertrauen entsteht. Weisen Sie darauf hin, dass Neuzugewanderte in ihrer ersten Zeit in Deutschland oft ein reduziertes Sozialleben führen. Es kann für sie daher sehr wichtig sein, in Aktivitäten eingebunden zu werden, sei es der Kegelabend unter Kolleg*innen, Sport oder auch das gemeinsame Mittagessen in der Kantine. Bei den Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in Ihrer Belegschaft werden Sie durch unsere Integrationsberater*innen unterstützt, wenn Sie das möchten.

Das bundesweite **Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“** hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrant*innen in Deutschland zu verbessern. Auf der Website finden Sie Informationen unter anderem zu Diversity Management, Qualifizierung, Anerkennung und berufsbezogenem Deutsch: www.netzwerk-iq.de.

Sind internationale Mitarbeiter*innen in Ihrer Belegschaft willkommen?

Wenn es darum geht, Fachkräfte aus dem Ausland in den Betriebsalltag zu integrieren, sollte Ihnen als Arbeitgeber*in bewusst sein, dass sich nicht nur Ihr Neuzugang anpassen, sondern auch Ihre Belegschaft integrationsbereit sein sollte. Wenn Migrant*innen sich dazu entschließen, nach Deutschland zu kommen und für Sie zu arbeiten, zeigt dies, dass sie an einer Integration interessiert sind. Der erste Integrationsschritt Ihrer Belegschaft besteht darin, die neuen Auszubildenden bzw. Fachkräfte im Team willkommen zu heißen.

Zentral ist der gemeinsame Berufsalltag, der nur dann erfolgreich ist, wenn er von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Vielleicht haben Sie in der Vergangenheit vor allem regional rekrutiert. Dann sollten Sie Ihre **Unternehmenskultur** intern thematisieren, damit Migrant*innen als kompetente Mitglieder des Teams akzeptiert werden. Auch wenn Ihre neuen Mitarbeiter*innen als Auszubildende bei Ihnen anfangen, so verfügen sie bereits über Vorerfahrungen in der Branche. Und auch die Fachkräfte haben vielleicht ein anderes Ausbildungssystem in ihrem Land durchlaufen, sind aber qualifiziertes Personal – was durch den Anerkennungsprozess sichergestellt wurde – und sollten auch so behandelt werden.

Ist Ihre Unternehmenskultur offen und vielfältig?

Vielleicht haben Sie als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin bereits die Erfahrung gemacht, dass Veränderungen im Betrieb nur dann erfolgreich sind, wenn Sie Ihre Belegschaft überzeugen und mitnehmen. Psychologisch gesehen ist die Perspektive einer Veränderung für die meisten Menschen nichts Positives. Durch die Aussicht, dass die Zukunft nicht genauso bleibt wie die Gegenwart, können **Stress und Unbehagen** entstehen. Dies gilt auch für homogene Belegschaften, die plötzlich vielfältig werden sollen. Dieser Aspekt Ihrer Unternehmenskultur sollte geplant und gesteuert werden. Auch wenn Sie keine Personalabteilung haben, die Personalmanagement aktiv gestaltet, können Sie diverse Instrumente in der Praxis einsetzen.

Nutzen Sie die Vorteile interkultureller Kompetenz!

Kulturelle Unterschiede zu unterschätzen, kann wirtschaftlich kurzsichtig sein. Durch die Förderung interkultureller Kompetenz können Brücken gebaut werden, von denen Ihre Einrichtung profitiert. Für die Mehrheit der Angestellten in Deutschland ist das **kollegiale Umfeld** das Wichtigste im Berufsleben, deutlich wichtiger als das Gehalt. Jede*r Mitarbeiter*in kann daher nachvollziehen, dass auch internationale Fachkräfte eine kollegiale Atmosphäre benötigen.

Sie sollten daher mit Ihrer Belegschaft besprechen, dass ein neuer Mitarbeiter*in aus dem Ausland als **individuelle Persönlichkeit** in das Team aufgenommen werden sollte. Gerade weil viele Deutsche wenige Erfahrungen mit Migrant*innen in ihrem sozialen Leben haben, könnte der/die neue Kolleg*in sonst primär als anders, als Repräsentant*in einer bestimmten, unvertrauten Kultur wahrgenommen werden.

Wenn dann Gruppendynamik und Konformitätserwartungen unreflektiert bleiben, kann dies die Teamidentität stören. Nicht alle Angestellten sind tolerant, einfühlsam, kontaktfreudig und selbstkritisch. Dennoch funktionieren Unternehmenskulturen mit verschiedenen Persönlichkeitstypen.

Entscheidend ist es, die praktische Handlungsfähigkeit der Einzelnen zu stärken, damit auch schwierige Situationen (Konflikte, Ablehnung, Irritationen), in denen die Betriebsharmonie gestört sein könnte, handhabbar werden. Wenn **Konflikte** mit Migrant*innen auftreten, die als „kulturell“ deklariert werden, sollten Sie als Arbeitgeber*in reagieren: Kulturelle Stereotypen (über Deutsche und über Zugewanderte) können durchaus destruktiv wirken, von beiden Seiten. Streit sollte geklärt werden, damit kein dauerhafter Konflikt entsteht.



Praxis-Tipp

Interessante Beispiele guter Praxis finden Sie auf der Website der „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Diversity Management, die seit 2006 besteht: www.charta-der-vielfalt.de/diversity.html

Weitere Empfehlungen zur Förderung der betrieblichen Integration

Migrant*innen haben optimistische Erwartungen an ihren neuen Arbeitsplatz, und die Ankunft sowie die erste Zeit können ziemlich aufregend sein. Wer sich im Team wohlfühlt, entwickelt Bindung und Identifikation. Sie können die besonders wichtige Anfangsphase erleichtern, wenn Sie in paar „Willkommensmaßnahmen“ anbieten, zum Beispiel:

- **Persönliche Einführung** bei den neuen Kolleg*innen und am Arbeitsplatz: Stellen Sie sicher, dass am ersten Arbeitstag alle notwendigen Arbeitsmaterialien und Geräte vorliegen und dass E-Mail, Telefon etc. eingerichtet sind.
- **Schriftliche Informationen**: Stellen Sie eine Mappe zu Ihrer Einrichtung und zur Region zusammen, die z.B. einen Stadtplan, Betriebsvereinbarungen, Newsletter u.Ä. enthält.
- Bieten Sie **Unterstützung** bei Behördengängen an oder auch z.B. bei Einkäufen, wenn Ihre Auszubildenden bzw. Fachkräfte bei Ihnen im Betrieb in abgelegeneren Regionen mit schlechter ÖPNV-Anbindung untergebracht sind.
- Machen Sie deutlich, dass Ihnen die **Zufriedenheit** Ihrer Mitarbeiter*innen am Herzen liegt.
- Legen Sie **Gesprächstermine** für die ersten Wochen fest, in denen thematisiert werden kann, wie die Arbeitseinführung läuft und in denen Ihr*e neue Mitarbeiter* Fragen stellen kann. Dies fördert die Zufriedenheit, auch wenn nicht jedes Problem sofort gelöst werden kann.

Normalerweise helfen die eigens dafür beauftragten Regionalbetreuer*innen den Auszubildenden und Fachkräften mit organisatorischen Dingen wie dem Einrichten eines Bankkontos, jedoch kann es





manchmal unkomplizierter sein, wenn Sie sich vor Ort noch einmal versichern, dass keine Hilfe mehr benötigt wird. Sie kennen den Ort Ihres Unternehmens gut, zudem ist es auch in Ihrem Interesse, dass z.B. schnell ein Bankkonto vorhanden ist – und Hilfsbereitschaft Ihrerseits ist selbstverständlich förderlich für die Atmosphäre.

Mentor*innenprogramm/ Tandems

Die anfänglichen Feedback-Gespräche könnte ein*e Mentor*in aus dem Betrieb übernehmen. Mentor*innen für internationale Fachkräfte einzusetzen, ist ein erfolgreiches Instrument in anderen Einwanderungsländern. Auch in Deutschland sind solche Programme nichts Neues. Wenn man sie als Tandems versteht, rückt der Austausch z.B. zwischen erfahrenen älteren Mitarbeiter*innen und technisch versiertem, jungem Personal stärker in den Vordergrund.

Der Fahrplan im Projekt THAMM empfiehlt, dass innerhalb der ersten Woche am Arbeitsplatz eine Tandempatenschaft bzw. ein unternehmensinternes Lotsensystem eingerichtet wird, damit die ausländische Fachkraft bzw. der/die Auszubildende die Möglichkeit erhält, interne Informationen über den Arbeitsplatz zu erhalten und die Fragen zu stellen, die in der Anfangsphase anfallen.

Um eine*n Ansprechpartner*in zu benennen, sollten Sie sich die Frage stellen, welche Mitarbeiter*innen sich gut dafür eignen würden. Zentral ist dabei weniger die Frage der Muttersprache, sondern eher soziale bzw. interkulturelle Kompetenz. Die bestimmte Person sollte sich abgesehen von der Einführung in den Arbeitsplatz als Ansprechpartner*in verstehen, damit die neuen Teammitglieder auch persönliche Fragen zum Leben in Deutschland stellen können. Zudem könnte diese Person als Lotse wirken, um auf die Angebote im Bereich Integration vor Ort zu verweisen. Auch wenn Sie nicht die Kapazitäten haben, all diese Punkte umfassend zu stellen, so ist das Tandem-Konzept dennoch sinnvoll für die Eingewöhnung.

3.2 Integration im Projekt THAMM

- Wir führen fachliche, sprachliche und interkulturelle Integrationsmaßnahmen für Auszubildende und internationale Fachkräfte im Herkunftsland durch. Nach der Einreise nach Deutschland unterstützen wir Sie als Arbeitgeber*in und die Kandidat*innen in ihrer Integration weiter.
- Wir bieten Einführungsworkshops für Auszubildende in Ihrer Region an.
- Wir bieten Ihnen Beratung zu Integrationsangeboten in Deutschland, z.B. zur Förderung von Deutschkursen.
- Wir stellen den Auszubildenden bzw. Fachkräften durch das Projekt Integrationsbegleiter*innen zur Verfügung.
- Bei Fachkräften im Rahmen von THAMM unterstützen wir das Anerkennungsverfahren.

Die Integrationsbegleiter*innen bieten den Auszubildenden sowie Arbeitgeber*innen Unterstützung bei der Orientierung in Deutschland und bei der Anpassung an berufliche Abläufe. Auszubildende wie Arbeitgeber*innen stehen vor zahlreichen Herausforderungen. Die Behördengänge für Neuzugewanderte können sich schwierig gestalten, und auch das Einfinden im Unterricht an der Berufsschule benötigt sicher etwas Eingewöhnungszeit. Hinzu kommen persönliche Anliegen, die geklärt werden müssen, z.B. Schwierigkeiten mit Transport und Mobilität sowie die generelle Teilhabe am sozialen Leben in Deutschland sowie Suche nach Freizeitmöglichkeiten.


Personalverantwortliche sollten in der Anfangsphase der Beschäftigung ein offenes Ohr für derartige Anliegen haben und, wenn möglich, Hilfestellungen anbieten. Sie kennen die deutschen Strukturen und können mit Hilfe der kommunalen Verantwortlichen, der Verbände oder zusammen mit anderen Unternehmen vor Ort gemeinschaftliche Lösungen finden.









3.3 Institutionelle Akteure der Integration in Deutschland

Über das THAMM Projekt also solches hinaus, gibt es in allen Bundesländern viele Stellen, die das Ankommen internationaler Auszubildender und Fachkräfte in Deutschland unterstützen. In diesem Kapitel werden wir Ihnen die wichtigsten hiesigen Institutionen der Integration vorstellen.

<p>AUSLÄNDERBEHÖRDEN</p> 	<p>Die Ausländerbehörden beraten zu allen ausländerrechtlichen Fragen und sind für die Regelung des Aufenthaltes aller ausländischer Personen in Deutschland zuständig. Die bei Ihnen beschäftigten internationalen Auszubildenden erhalten von den lokalen Ausländerbehörden ihren Aufenthaltstitel. In der Regel gibt es für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt eine jeweils zuständige Behörde, in größeren Städten mit viel Zuwanderung häufig mehrere.</p>
<p>MIGRATIONS- BERATUNGSSTELLEN</p> 	<p>Migrationsberatungsstellen leisten individuelle Beratung und Unterstützung für Migrant*innen. Das Beratungsspektrum reicht vom Erlernen der deutschen Sprache, dem Kennenlernen des neuen Lebensumfeldes bis hin zum Einstieg in Schule, Ausbildung und Beruf. Für erwachsene Zuwanderer*innen wird die so genannte Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) angeboten, für jüngere Migrant*innen bis 27 Jahre der Jugendmigrationsdienst (JMD). Durchgeführt wird die Beratung von hauptberuflichen Migrationsberater*innen z.B. bei der AWO, dem Caritas-Verband, der Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz, usw.</p>
<p>WELCOME CENTER</p> 	<p>Als Initiative der jeweiligen Landesregierungen (und häufig in Kooperation mit den regionalen IHKs) haben sich die so genannten Welcome Center in allen Bundesländern zum Ziel gesetzt, internationale Auszubildende und Fachkräfte bei ihrem Neustart zu unterstützen. Über persönliche und telefonische Beratung sowie themenbezogene Veranstaltungen können sich Arbeitnehmer*innen über Fragen zur Einreise und zum Aufenthalt, Sprachkursangebote, das Schulsystem in Deutschland und der Region, Kultur- und Freizeitangebote, deutsche Arbeitskultur und Anerkennungsfragen informieren. Auch Betriebe können sich beraten lassen zu den Themen Rekrutierung im Ausland, Entwicklung einer Willkommenskultur im Betrieb, Interkulturelle Zusammenarbeit sowie Kontaktvermittlung zu weiteren beratenden Stellen.</p>





<p>NETZWERK „UNTERNEHMEN INTEGRIEREN FLÜCHTLINGE“ (NUIF)</p> 	<p>Das NUIF ist der größte Zusammenschluss von (v.a. kleinen und mittelständischen) Unternehmen, die sich für die Beschäftigung von Geflüchteten engagieren. Es wurde 2016 vom BMWI und der DIHK gegründet. Auch wenn Sie über THAMM keine Geflüchteten, sondern Arbeitsmigrant*innen einstellen, können die Informationen, die sich beim NUIF finden lassen, für Sie nützlich sein, da sich viele relevante Themen ähneln. Das NUIF bietet u.a. Veranstaltungen, Online-Seminare, und Publikationen zu praxisrelevanten Themen an.</p> <p>Die Unternehmen profitieren von: Know-how zu Rechtsfragen, Fördermöglichkeiten und Ansprechpartnern; Praxis-Tipps zur Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Beschäftigung; Erfahrungsaustausch und Kooperation sowie gute Beispiele aus dem betrieblichen Alltag; Sichtbarkeit unternehmerischen Engagements auf Veranstaltungen und in der Presse. Sie finden das NUIF unter: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/.</p>
<p>BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF)</p> 	<p>Das BAMF fördert eine Vielzahl von Deutsch- und Integrationskursen. Dazu gehört auch das Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Berufsbezogene Deutschförderung“, welches in Ihrem Unternehmen auf den Berufskontext zugeschnittene Deutschkurse anbietet. Beim BAMF erhalten Sie darüber hinaus Beratung zur Integration der Fachkräfte sowie zur Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse.</p>
<p>ANERKENNUNGSSTELLEN</p> 	<p>Sollten Sie in Zukunft neben Auszubildenden auch Fachkräfte bei Ihnen beschäftigen, ist Ihre Fachkraft dazu angehalten, ihre ausländische Berufsqualifikation in Deutschland (in der Regel vor der Einreise) anerkennen zu lassen. Dafür muss sie sich an die für sie zuständige Anerkennungsstelle innerhalb des Bundeslandes wenden, in dem die Fachkraft beschäftigt ist. Die zuständige Stelle für die Anerkennung des ausländischen Abschlusses finden Sie unter www.erkennung-in-deutschland.de > Anerkennungsfinder.</p>
<p>ANERKENNUNGS- BERATUNG</p> 	<p>Als Arbeitgeber*in können Sie potentielle ausländische Fachkräfte darin unterstützen, die Anerkennung in möglichst kurzer Zeit erfolgreich zu erhalten. Sie können sich dazu an die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php wenden.</p>



Praxis-Tipp

Hier bekommen Sie Beratung zur Integration der bei Ihnen beschäftigten Auszubildenden sowie zur Anerkennung der ausländischen Abschlüsse:

- Der **Bürgerservice** des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantwortet Ihre Fragen rund um das Zuwanderungsgesetz - etwa zum Integrationskurs, zum Aufenthaltsrecht oder zum Thema Einbürgerung: **+49 911 943-0** (Montag bis Freitag 9:00 - 15:00 Uhr)
- **Telefon-Hotline** des BAMF zum Thema „Arbeiten und Leben in Deutschland“: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Aufenthalt, Deutsch lernen etc.: **030 1815-1111** (Montag bis Freitag von 08:00 – 16:00 Uhr)
- Beratung zu allen Fragen der **Anerkennung** ausländischer Abschlüsse erhalten Sie unter http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungs_angebote.php. Dort finden Sie die für Sie zuständigen Ansprechpartner, z.B. im IQ-Netzwerk.

3.4 Weitere Unterstützungsprogramme während der Ausbildung

Sollte es Schwierigkeiten während der Ausbildung geben, so gibt es weitere Förderungsmöglichkeiten für ihre Auszubildende. Besonders zu empfehlen sind Programme, die gezielt darauf ausgerichtet sind, einen Ausbildungsabbruch vermeiden bzw. ihm vorbeugen sollen und Auszubildende begleiten, die Schwierigkeiten haben.

- **VerA – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen** ist ein bundesweites Mentor*innenprogramm, des Senior Experten Service (SES), in dem jeder*m Auszubildenden einen **persönlicher Coach** zur Seite gestellt wird. Das Programm unterstützt zum Beispiel bei Konflikten im Betrieb, Problemen in der Berufsschule und Prüfungsvorbereitungen. Durch die Tandem-Betreuung sollen die **soziale Kompetenz und Selbstorganisation** gestärkt, **fachliche Defizite** ausgeglichen und schließlich die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden. VerA kommt für alle Auszubildenden, die Schwierigkeiten haben, in Frage und ist kostenlos. Auszubildende müssen sich selbst dafür registrieren.
 - Kontakt: <https://vera.ses-bonn.de/>, 0228 26090-40, vera@ses-bonn.de
- **AbH – Ausbildungsbegleitende Hilfen** unterstützen Auszubildende bei **schulischen Problemen**. Auszubildende erhalten dabei mindestens drei Stunden Unterstützung pro Woche, beispielsweise durch **Nachhilfe** in Deutsch, Fachtheorie, **Vorbereitung** auf Arbeiten und Prüfungen, Unterstützung bei **Alltagsproblemen** und vermittelnde Gespräche. Es wird ein individueller **Förderplan** erstellt. Alle Maßnahmen sind kostenlos und werden von erfahrenen Bildungsträgern durchgeführt.
 - Ansprechpartnerin ist die örtliche **Agentur für Arbeit**. Als erster Schritt sollte online oder unter 0800 4 555500 ein Termin für ein Beratungsgespräch vereinbart werden, in welchem Fördermöglichkeiten geklärt werden.
 - Website: <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797061080>

Sollten Sie eine dieser Maßnahme für ihre Auszubildenden in Erwägung ziehen, so lassen Sie dies das THAMM Projektteam gerne wissen. Die GIZ sowie die Bundesagentur für Arbeit hat langjährige Kooperations- bzw. Umsetzungserfahrung mit beiden Programmen.





4 Deutschkenntnisse und Kommunikation

Deutsch ist keine Weltsprache. Obwohl es durchaus Deutsch als fremdsprachliches Fach in ausländischen Schulsystemen gibt, entscheiden sich die Schüler*innen eher selten, Deutsch zu lernen. Deutsche Arbeitgeber*innen müssen sich daher darauf einstellen, dass Auszubildende und internationale Fachkräfte oft über wenige Deutschkenntnisse verfügen, wenn sie sich für einen Arbeitsplatz in Deutschland bewerben.

Deutschkenntnisse

Am Projekt THAMM nehmen künftige Auszubildende und internationale Fachkräfte teil, die bereits im Herkunftsland Deutsch gelernt haben. Nach ihrer Ankunft in Deutschland entwickeln die Auszubildenden ihre Deutschkenntnisse weiter. Bitte unterstützen Sie den Prozess des Deutschlernens weiter, indem Sie Ihre Auszubildenden motivieren und es Ihnen **ermöglichen, an Deutschkursen teilzunehmen**.

Deutsch zu lernen, erfolgt generell in verschiedenen Stufen. Diese Stufen basieren auf standardisierten Deutschzertifikaten nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) für Sprachen. Die Bewerber*innen im Projekt THAMM verfügen über das Level B1. Konkret bedeutet dies, dass sie bereits in der Lage sind, selbständig Gespräche zu führen und Texte zu verstehen. Sie können von ihren Erfahrungen erzählen, und auf Fragen eingehen bzw. diese formulieren. Im schriftlichen Bereich ist auch das Verstehen von Zusammenhängen möglich, gerade im eigenen Berufsfeld, mit dem die Personen vertraut sind. Diese fachliche Sprachbeherrschung wurde durch die durch die GIZ organisierten Sprachkurse im Herkunftsland gefördert.

Einige der Auszubildenden werden in Ihrer Freizeit in Deutschland einen Online-Sprachkurs besuchen. Es kann sein, dass sie deswegen auf Sie zukommen, wenn es um die Arbeitszeitplanung geht. Wenn Sie den Auszubildenden zeitlich so entgegenkommen, dass diese den Sprachkurs gut in ihren Alltag integrieren können, ist das auch in Ihrem Interesse als Arbeitgeber*innen, da es die Kommunikation mit der Belegschaft und Kund*innen einfacher macht. Je kooperativer Sie sind, desto schneller verbessern Ihre neuen Mitarbeiter*innen Ihre Sprachkenntnisse.

Nach der Einreise und einigen Woche erfolgreicher Eingewöhnung, sollten sich alle Arbeitgeber darum kümmern, dass ihr neuen Auszubildenden den Deutsch B2-Kurs zu besuchen. Die Unterrichtseinheiten eines gesamten Sprachkurses in den betrieblichen und schulischen Alltag zu integrieren, ist – rein zeitlich – nicht ganz leicht. Gerne unterstützt Sie das THAMM Projektteam bei dieser Aufgabe mit Informationen zu regionalen Ansprechpartnern und Förderungsmöglichkeiten.

Deutsch im Betrieb

Arbeitskräfte, die ihre Deutschkenntnisse noch verbessern müssen, können durchaus eine Herausforderung im Betriebsalltag sein, gerade im hektischen Hotel-/Restaurantalltag. Allerdings ist dies nur eine Übergangsphase. In einem deutschen Umfeld gelingt es internationalen Mitarbeitenden schnell, ihre Deutschkenntnisse auszubauen. Am Anfang ist Geduld notwendig. Bereiten Sie Ihre Belegschaft bitte darauf vor.

Nutzen Sie die Gelegenheit und thematisieren Sie die Rolle einer **guten Kommunikationskultur** im Betrieb. Fehlende Kommunikation und ungenügende Informationsweitergabe sind verbreitete betriebsinterne Probleme, unabhängig von der Beschäftigung von internationalem Personal. Die Gründe dafür sind vielfältig; sowohl Zeitdruck im Arbeitsleben als auch ungenügendes Teamwork können eine Rolle spielen.



Falls Sie Migrant*innen beschäftigen, ist es besonders relevant, dass Sie selbst sowie alle Kolleg*innen sich verständlich für das Gegenüber ausdrücken. Im Gespräch mit Zweitsprachler*innen sollte man aktiv sicherstellen, dass man verstanden wurde, weil eine zusätzliche sprachliche Ebene, die Missverständnisse erzeugen kann, hinzukommt. Dazu benötigen alle Beteiligten Zeit und Geduld.



Praxis-Tipp

- Um Sprachbarrieren zu überwinden, können bestimmte Gesprächstechniken hilfreich sein:
 - Verwenden Sie **kurze Sätze**.
 - Versuchen Sie möglichst **deutlich** zu sprechen.
 - Sprechen Sie möglichst ohne **Dialekt**. Dieser ist für internationale Fachkräfte auch dann eine neue Fremdsprache, wenn sie Deutsch gelernt haben.
 - Achten Sie und Ihre Belegschaft darauf, gerade am Anfang so viel wie möglich **praktisch** zu zeigen und **einfache Sprache** zu verwenden sowie auf berufsspezifisches Vokabular aufmerksam zu machen (die Dinge explizit benennen).
 - Verzichten Sie z.B. auf **Redewendungen** bzw. erklären Sie diese, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Machen Sie sich bewusst, dass anfängliche Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache nicht auf eine niedrigere Fachkompetenz hinweisen. Fördern Sie Angebote wie „Deutsch-Konversation in der Mittagspause“.
- **Sensibilisieren** Sie auch Ihre Ausbilder*innen und Kolleg*innen, die täglich mit Ihren Auszubildenden zusammenarbeiten, für diese Thematik.

➤ Beispiele für einfache Sprache:

Kompliziertere Sprache

kreisförmig

unsachgemäß

genehmigen

schwinden

ein Werkzeug reichen

Redewendungen

Schwamm drüber!

Das ist das A und O.

Ich habe die Nase voll!

Da haben Sie ganz freie Hand.

Das ist hier der springende Punkt.

Einfache Sprache

rund

nicht richtig, falsch

erlauben

weniger werden

ein Werkzeug geben

Vergessen wir die Sache.

Das ist besonders wichtig

Ich bin genervt.

Das können Sie machen, wie Sie möchten.

Das ist, worauf es hier ankommt.





Fremdsprachkenntnisse als Ressource

Bei allen Sprachbarrieren und anfänglichen Schwierigkeiten denken Sie daran: Ihre Auszubildenden bringen weitere Sprachen mit, die sie fließend Sprechen (zumeist Arabisch und Französisch, teilweise Englisch). Mehrsprachigkeit ist gerade in Branchen mit viel Kundenkontakt ein Gewinn!

5 Beruf – Freizeit – Familie

Der Begriff *Work-Life-Balance* ist aus dem deutschen Personalmanagement nicht mehr wegzudenken. Dies liegt noch nicht am demografischen Wandel, sondern zum einen an der Arbeitsverdichtung durch technische Neuerungen; zum anderen legen die nachkommenden Generationen in Deutschland zunehmend Wert darauf, sich nicht nur beruflich selbst zu verwirklichen. Sie stellen neue Anforderungen an ihre Arbeitgeber*innen, die höhere Ansprüche an eine gute Unternehmenskultur mit sich bringen. Von Arbeitgeber*innen wird inzwischen Verständnis für persönliche Bedürfnisse erwartet.

Vielleicht haben Sie im Rahmen Ihres Personalmanagements bereits neue Angebote geschaffen, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu sichern. Nicht nur ältere Mitarbeiter*innen profitieren davon, Aspekte wie Stressbewältigung oder die Einhaltung von Pausen, auch als Teil der Ressource Gesundheit, in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Arbeitgeber*innen haben inzwischen ein Interesse daran, dass Beschäftigte sich in ihrer Freizeit entspannen und dadurch dauerhaft leistungsfähig bleiben.

Balance im Projekt THAMM

Im Hinblick auf internationale Auszubildende und Fachkräfte sollten Sie den Fokus noch etwas weiter fassen. Bei deutschen Bewerber*innen können Sie selbstverständlich davon ausgehen, dass sie ihr alltägliches Leben eingerichtet haben und dass sie über private Kontakte verfügen, die entscheidend für die persönliche Zufriedenheit und Ausgeglichenheit sein können. Für Zugewanderte trifft dies in der Regel nicht zu. Wer neu nach Deutschland kommt, hat vielleicht seine gesamten persönlichen Kontakte im Berufsfeld sowie im Privatleben zurückgelassen.

Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber*innen

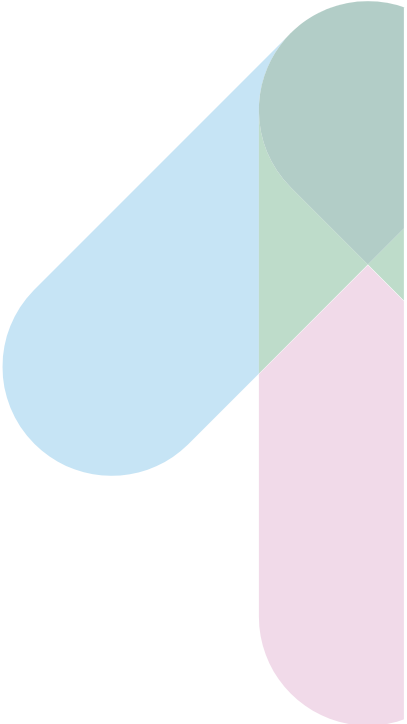
Als teilnehmendes Unternehmen im Projekt können Sie ebenfalls unterstützend wirken. Sich einen neuen Freundeskreis aufzubauen, kann über Sprachgrenzen hinweg schwierig sein. Sie sollten daher berücksichtigen, dass ein effektives Personalmanagement für internationale Fachkräfte auch persönliche Bereiche berührt. Sie haben in Kapitel 3.1 bereits Informationen dazu erhalten, wie Sie Neuzugewanderte in der Anfangsphase am Arbeitsplatz unterstützen können. Sie sollten sich auch Gedanken dazu machen, wie Ihre neuen Mitarbeiter*innen aus dem Ausland ihre Freizeit gestalten. Am Anfang können Behördengänge und der weitere Spracherwerb so aufwändig sein, dass kaum Zeit zur Entspannung bleibt. Bleiben Sie dazu mit Ihren internationalen Arbeitnehmer*innen im Gespräch und bieten Sie Hilfe an.



Praxis-Tipp

Sie kennen Ihre Region. Fragen Sie Ihre neuen Mitarbeiter*innen, wofür sie sich interessieren, um ihre Freizeit zu gestalten: Sport, kulturelle Angebote, Vereine etc. Durch konkrete Freizeittipps unterstützen Sie die Integration im Alltag.





BAMF (BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE)

Das BAMF organisiert und finanziert u.a. die Integrationskurse sowie andere Deutschkurse, z.B. berufsbegleitende Deutschförderung. Das BAMF hat eine Telefonhotline mit Informationen zur Anerkennung und eine allgemeine Hotline für Fragen zu Integrationsangeboten. → s. Kapitel 3.3.

FACHKRÄFTEINWANDERUNGSGESETZ (FEG)

Das FEG will dem Fachkräftemangel begegnen, indem es die Zuwanderung derjenigen Fachkräfte, die die deutsche Wirtschaft benötigt, gezielt steuert und nachhaltig steigert. → s. Kapitel 1.2.

IQ-NETZWERK

Das bundesweite **Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“** hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrant*innen in Deutschland zu verbessern. Auf der Website finden Sie Informationen unter anderem zu Diversity Management, Qualifizierung, Anerkennung und berufsbezogenem Deutsch: www.netzwerk-iq.de.

MAKE IT IN GERMANY

„Make it in Germany“ ist das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Dort finden Sie beispielsweise rechtliche Informationen und Tipps zum Thema Integration: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/>.

TRIPLE WIN

Triple Win bezeichnet einen Ansatz, bei dem alle drei beteiligten Seiten vom Migrationsprozess profitieren: Migrant*innen, Herkunftsländer und Aufnahmeländer → s. Kapitel 1.1.

ZAV

Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich.

THAMM

Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa

