

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Europäische Jugendliche ausbilden

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen und Autoren

Christoph Metzler, Ulrike Heitzer-Priem

Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand

September 2014

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Kurzbeschreibung	4
2	Wen wollen Sie ansprechen?	4
3	Was bringt die Rekrutierung von Auszubildenden aus der Europäischen Union?	4
4	Was sollten Sie sicherstellen?	4
5	Lohnt sich die Rekrutierung von Auszubildenden aus der Europäischen Union?	5
6	Wie können Sie vorgehen?	5
	6.1 Bedarfsanalyse	5
	6.2 Formulierung eines Stellenangebotes	6
	6.3 Mögliche Rekrutierungswege	6
	6.4 Bewerbungsgespräche führen und Bewerberinnen und Bewerber auswählen	7
	6.5 Integration europäischer Auszubildender	8
	6.6 Förderprogramme und Unterstützungsmöglichkeiten	10
7	Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen	11
8	Weiterführende Informationen	11



1 Kurzbeschreibung

Für Unternehmen in Deutschland wird es zunehmend schwieriger, Auszubildende zu finden: Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2014 waren noch fast 120.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt. Einerseits sinkt das Potenzial Ausbildungssuchender auf Grund niedriger Geburtenraten, andererseits streben viele Jugendliche eine akademische Ausbildung an.

Gleichzeitig herrscht in vielen Ländern Europas eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Viele dieser jungen Menschen sehen für sich eine berufliche Zukunft in Deutschland. Ein Indiz dafür ist das wachsende Interesse an Deutsch als Fremdsprache. Das gilt auch für eine Berufsausbildung: Das System der dualen Berufsausbildung ist in den meisten europäischen Ländern unbekannt, kann aber dazu beitragen, dass junge Nachwuchskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich integriert werden. Viele junge Europäerinnen und Europäer können für eine berufliche Ausbildung nach Deutschland kommen.

Daher ist es eine große Chance für inländische Unternehmen, junge Menschen aus der Europäischen Union für eine duale Berufsausbildung in Deutschland zu gewinnen. Auch Ihr Unternehmen kann davon profitieren. Junge Europäerinnen und Europäer können ohne weitere Zustimmung einer Behörde eine Ausbildung in Deutschland aufnehmen. Sie können auf professionelle Unterstützung zurückgreifen, die Ihnen dabei hilft, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen erfolgreich auszubilden.

Im Folgenden finden Sie konkrete Tipps und Gestaltungsempfehlungen, wie Sie junge Menschen aus dem EU-Ausland erfolgreich ausbilden und welche Unterstützungsangebote Ihnen dabei helfen können.

2 Wen wollen Sie ansprechen?

Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene aus den Staaten der Europäischen Union, die in Deutschland eine duale Berufsausbildung absolvieren möchten. Diese Jugendlichen sollten einen anerkannten Schulabschluss in ihrem Heimatland erworben haben. Wenn Ihre europäischen Auszubildenden Förderprogramme in Anspruch nehmen möchten, müssen sie volljährig sein und dürfen noch keine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben. Mehr dazu finden Sie am Ende der Handlungsempfehlung im Abschnitt 6.6 Förderprogramme.

3 Was bringt die Rekrutierung von Auszubildenden aus der Europäischen Union?

- **Gewinnung geeigneter und motivierter Auszubildender:** Die Jugendlichen, die für eine Ausbildung nach Deutschland kommen möchten, zeigen damit ihre Motivation für die Berufsausbildung. Sie können erwarten, dass sie mit Interesse und Fleiß die duale Berufsausbildung absolvieren.
- **Sicherung Ihres Fachkräftenachwuchses:** Indem Sie selbst ausbilden und dabei junge Menschen aus Europa in Ihre Auswahl miteinbeziehen, wächst Ihre Unabhängigkeit vom regionalen Arbeitsmarkt. So können Sie mittelfristig selbst dazu beitragen, trotz des demografischen Wandels Ihren Fachkräftebedarf zu decken.
- **Stärkung der kulturellen Vielfalt im Unternehmen:** Kulturelle Vielfalt kann die Kreativität und Innovationskraft im Unternehmen steigern. Europäische Auszubildende bringen neue Sichtweisen in die tägliche Arbeit mit ein. Ihre Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz können zum Beispiel beim Umgang mit Kundinnen und Kunden aus dem Ausland wertvoll sein.
- **Stärkung Ihres Unternehmensimages:** Wenn Sie jungen Europäerinnen und Europäern eine Zukunftsperspektive geben, werden Sie von Ihrem Kunden- und Lieferantenkreis sowie der Öffentlichkeit aller Voraussicht nach als engagierter Ausbildungsbetrieb wahrgenommen. Dadurch können Sie zum Beispiel Ihre Kunden- und Mitarbeiterbindung erhöhen.

4 Was sollten Sie sicherstellen?

Die rechtliche Grundlage für eine duale Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen bildet auch bei Auszubildenden aus dem europäischen Ausland das [Berufsbildungsgesetz](#) (BBiG). Eine vollständige Auflistung der Anforderungen und eine Checkliste dazu finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Duale Berufsausbildung](#)“.

Für die jungen Europäerinnen und Europäer bedeutet das Umsiedeln nach Deutschland in der Regel einen großen Schritt. Darum ist es für den Erfolg der Ausbildung essenziell, dass sie sich in Ihrem Unternehmen wohlfühlen. Es ist von Vorteil, wenn in Ihrem Unternehmen die Mitarbeit von europäischen Auszubildenden als Chance und Mehr-

wert für alle verstanden wird. Hierzu ist die Entwicklung einer Willkommenskultur im Unternehmen sehr hilfreich. Weitere Informationen und konkrete Gestaltungsvorschläge hierzu finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Willkommenskultur](#)“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.

Durch die Ausbildung von jungen Menschen aus dem europäischen Ausland erhöhen Sie die Vielfalt Ihrer Belegschaft. Die Akzeptanz von Unterschieden im gegenseitigen Umgang ist eine wichtige Voraussetzung, damit sich alle Beschäftigten in Ihrem Unternehmen voll einbringen können. Wie Sie ein wertschätzendes Klima in Ihrem Unternehmen aufbauen können, erfahren Sie in der Handlungsempfehlung „[Diversity Management](#)“.

Rechtliche Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Auszubildenden aus der Europäischen Union (Stand September 2014):

Bürgerinnen und Bürger aus der Europäischen Union können ohne weiteres eine Berufsausbildung in Deutschland aufnehmen. Dasselbe gilt für Angehörige eines Staates der Europäischen Freihandelsassoziation (Liechtenstein, Island, Norwegen, Schweiz).

Bürgerinnen und Bürger aus Kroatien benötigen keine Arbeitsgenehmigung, wenn sie in Deutschland als Fachkräfte mit Hochschulabschluss einer ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung nachgehen oder eine betriebliche Ausbildung absolvieren möchten. Zudem können sie als Saisonarbeitskräfte in einigen Branchen bis zu sechs Monate arbeiten.

Sollten Sie jungen Menschen aus Staaten außerhalb der Europäischen Union eine Ausbildung ermöglichen wollen, ist grundsätzlich eine duale Berufsausbildung möglich. In diesem Fall muss allerdings zuvor die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung erteilen, bevor eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann. Mehr Informationen zur rechtlichen Lage finden Sie auf dem gemeinsamen Willkommensportal www.make-it-in-germany.com des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

Nach dem erfolgreichen Abschluss einer mindestens zweijährigen dualen Berufsausbildung in Deutschland, können Ihre Nachwuchskräfte weiter in Ihrem Unternehmen bleiben. Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union können ohne formalen Antrag eine Beschäftigung als Fachkraft in Deutschland aufnehmen. Angehörige von Drittstaaten haben zur Arbeitssuche zwölf Monate Zeit. Den entsprechenden Aufenthaltstitel erteilt die zuständige Ausländerbehörde.

5 Lohnt sich die Rekrutierung von Auszubildenden aus der Europäischen Union?

In der folgenden Übersicht finden Sie Chancen und Herausforderungen der Ausbildung europäischer Jugendlicher:

Nutzen/Chancen	Kosten/Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Unabhängigkeit vom regionalen Arbeitsmarktangebot durch die Ausbildung eigener Fachkräfte • Gewinnung passender Auszubildender dank erhöhter Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern • Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen • Förderung des Images als modernes und weltoffenes sowie gesellschaftlich engagiertes Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalaufwand für Organisation und Betreuung, zum Beispiel durch Mentorinnen und Mentoren • Gegebenenfalls Schulungen von Führungskräften oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Themen Integration und Betreuung von Auszubildenden • Gegebenenfalls Zeitaufwand für die Bearbeitung von Anträgen zur Arbeitsaufnahme gegenüber Behörden • Gegebenenfalls Freistellung für Sprachkurse und ähnliches für Auszubildende

6 Wie können Sie vorgehen?

6.1 Bedarfsanalyse

Zunächst ist es ratsam, eine mittel- bis langfristige, möglichst strategisch ausgerichtete Planung des Unternehmensbedarfs an (europäischen) Auszubildenden vorzunehmen.

- Wie viele beruflich qualifizierte Fachkräfte werden Sie in den nächsten Jahren benötigen?
- Gibt es mittelfristig Aufgabengebiete im Unternehmen, in denen interkulturelle Kompetenz und/oder Fremdsprachenkenntnisse besonders wichtig und für die die jungen Menschen aus dem europäischen Ausland besonders gut einsetzbar sind (zum Beispiel bei der Pflege ausländischer Geschäftskontakte)?
- Gibt es weitere Ziele (zum Beispiel eine vielfältige Belegschaft oder in Bezug auf das Unternehmensleitbild), aufgrund derer Sie gezielt junge Menschen aus dem europäischen Ausland als Auszubildende ansprechen möchten?

Zu berücksichtigende Faktoren sind dabei außerdem die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt, die Altersstruktur Ihrer Beschäftigten und die durchschnittliche Fluktuationsrate in Ihrem Unternehmen.

Die Rekrutierung von Auszubildenden kann je nach Berufsbild und Arbeitsmarktlage bis zu einem Jahr benötigen, die Berufsausbildung selbst dauert zwei bis dreieinhalb Jahre. Bis die fertig ausgebildete Fachkraft zur Verfügung steht, kann daher ein Vorlauf von bis zu fünf Jahren zu veranschlagen sein.

Informationen zur Wahl des richtigen Ausbildungsberufs finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende](#)“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.

6.2 Formulierung eines Stellenangebotes

Haben Sie entschieden, wie viele Ausbildungsstellen Sie in welchen Ausbildungsberufen anbieten möchten, gilt es als nächstes ein Anforderungsprofil für die Stellen festzulegen.

Hier sollten Sie die Tätigkeiten und Aufgaben beschreiben, die im Berufsalltag anfallen. Neben eigenen Erfahrungen können Sie dazu die Vorlagen der Homepage www.berufes-net.arbeitsagentur.de der Bundesagentur für Arbeit nutzen. Darauf aufbauend können Sie Kompetenzen definieren, die für die Erfüllung dieser Tätigkeiten und Aufgaben notwendig sind. Dabei können Sie sich an folgenden Fragen orientieren:

Fragen zur Orientierung für die Bestimmung des Anforderungsprofils sowie der Tätigkeitsbeschreibung	
Welche Fähigkeiten und Interessen muss/soll die oder der Auszubildende mitbringen? (z. B. die Fähigkeit zum räumlichen Sehen, Interesse an kreativer Arbeit...)	<input type="checkbox"/>
Welche weiteren Anforderungen und Kompetenzen sind für den Ausbildungsplatz wünschenswert, z. B. körperliche Anforderungen?	<input type="checkbox"/>
Welche Sozial-Kompetenzen sind für eine erfolgreiche Bewältigung der Ausbildung erforderlich?	<input type="checkbox"/>
Welches Sprachniveau sollte die oder der Auszubildende mitbringen? (zum Beispiel für den Umgang mit Kunden oder zur Benutzung von Maschinen)	<input type="checkbox"/>

Bei einer Stellenausschreibung für europäische Jugendliche, die das System der dualen Berufsausbildung meist gar nicht oder nur in Ansätzen kennen, sollten Sie die Vorteile dieser Ausbildungsform herausstellen und auf Informationsquellen verweisen. Eine kurze Einführung in das deutsche Berufsbildungssystem stellt das Bundeswirtschaftsministerium in deutscher und englischer Sprache [online](#) zur Verfügung. Das

[Bundesinstitut für Berufsbildung](#) bietet auf seiner Website einen kurzen Film in zehn Sprachen zum Download an.

6.3 Mögliche Rekrutierungswege

Ein bevorzugter Rekrutierungsweg für junge Menschen aus dem europäischen Ausland ist die Nutzung des [Internationalen Personalservices der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung](#) der Bundesagentur für Arbeit (ZAV). Daher ist es ratsam, dass Sie Ihr Ausbildungsstellenangebot beim Arbeitgeberservice Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit aufgeben und dabei angeben, dass Sie auch an der Vermittlung von Jugendlichen aus anderen EU-Mitgliedstaaten interessiert sind. Dann nämlich schaltet die Arbeitsagentur die oben erwähnte ZAV ein.

Die ZAV gibt die von Ihnen benannten Ausbildungsstellen an das europäische Netzwerk EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICE) weiter und sucht gezielt nach geeigneten Ausbildungsinteressierten im Ausland. Sie bietet den Bewerberinnen und Bewerbern Information über die duale Berufsausbildung, Arbeitsmarktlage, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Sozialversicherung und Förderung in Deutschland an, berät zu geeigneten Berufsausbildungen und klärt die Eignung ab. Sie führt weiterhin Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitsverwaltungen, in Schulen oder auf Messen im Ausland, teilweise auch mit Beteiligung deutscher Arbeitgeber, durch. In der Jobbörse der Agentur für Arbeit sind auch die Bewerberprofile von vielen jungen Menschen aus der Europäischen Union registriert, die sich für Ihre Ausbildungsplätze interessieren könnten. Wenn Sie sich als Nutzerin bzw. Nutzer registrieren lassen, können Sie auch selbst nach interessanten Bewerberinnen und Bewerbern suchen und Kontakt zu ihnen aufnehmen.

Ein häufiger Weg, passende Auszubildende zu finden, ist ein Praktikum vor einer dualen Berufsausbildung. Dieser Weg ist für europäische Auszubildende besonders empfehlenswert. So können alle Beteiligten prüfen, ob sie sich eine weitere Zusammenarbeit vorstellen können. Planen Sie möglichst vor Beginn des Ausbildungsjahres einen möglichst mehrwöchigen Zeitraum ein, um die potenziellen Auszubildenden kennenzulernen. Dieser Zeitraum sollte im Idealfall einige Monate vor Beginn des Ausbildungsjahres liegen. Mehr Informationen dazu, wie Sie ein Praktikum für junge Menschen in Ihrem Unternehmen umsetzen und gestalten können, finden Sie beispielsweise in einem [Leitfaden der IHK Berlin](#). Unabhängig davon, ob sich am Ende des Praktikums alle Beteiligten für eine Ausbildung entscheiden, bietet es sich an, der oder dem Auszubildenden ein Praktikumszeugnis auszustellen.

Ist Ihr Unternehmen in einer Grenzregion angesiedelt, könnten Sie eine Kooperation mit einer Schule im Nach-

barland anstreben. Dieser Weg ist insbesondere interessant, wenn Sie mittel- bis langfristig weitere Auszubildende aus dem europäischen Ausland gewinnen möchten. Durch eine Schulkooperation können Sie zum Beispiel für das System der dualen Berufsausbildung werben, Praktika in Ihrem Unternehmen anbieten oder Ihr Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber vorstellen. Mehr Informationen zu den Gestaltungsmöglichkeiten und der Vorgehensweise finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Kooperation mit Schulen](#)“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.

Wenn Sie auf eigene Faust im europäischen Ausland rekrutieren wollen, können Ihnen die Tipps der Handlungsempfehlung „[Auslandsrekrutierung](#)“ weiterhelfen. Als erstes sollten Sie mögliche Rekrutierungsländer bestimmen. Bei der Auswahl sind die räumliche Nähe zu Ihrem Unternehmen und die vorhandene Jugendarbeitslosigkeit im jeweiligen Land wichtige Faktoren. Auch die fachlichen Inhalte einer Ausbildung können Hinweise dafür geben, welche Kriterien Sie bei der Auswahl Ihrer Auszubildenden zu Grunde legen sollten; zum Beispiel kann es sich lohnen, gezielt Jugendliche mit (schulischen) Vorkenntnissen in Informatik zu suchen, wenn in der Ausbildung Programmierkenntnisse vermittelt werden. Nähere Auskünfte und Schaubilder über viele europäische berufliche Bildungssysteme sind auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen des Bundeswirtschaftsministeriums unter www.bq-portal.de für Sie zusammengestellt. Dies kann beispielsweise für Sie von Interesse sein, wenn Kandidatinnen und Kandidaten bereits eine Erstausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf begonnen oder abgeschlossen haben.

Wenn Sie eigenständig (d.h. ohne die Unterstützung der ZAV) nach Auszubildenden suchen wollen, sollten Sie die Stellenausschreibung auf Englisch und/oder in der Muttersprache der potenziellen Auszubildenden veröffentlichen. Lassen Sie sich dabei gegebenenfalls von professionellen Übersetzerinnen und Übersetzern helfen, zu denen Sie Kontakt beispielsweise über die Suchfunktion auf der Website des Bundesverbands der Dolmetscher und Übersetzer e.V. unter www.bdue.de aufnehmen können.

Regionale Initiativen nutzen

Häufig haben Kammern, lokale Initiativen oder auch Landesregierungen Initiativen gestartet, um Auszubildende aus anderen europäischen Ländern für eine Berufsausbildung in Deutschland zu gewinnen. Falls es auch in Ihrer Region eine solche Aktion gibt, sollten Sie sich daran beteiligen. Der Vorteil für Sie besteht in geringeren Rekrutierungskosten, weil sie durch mehr

Beteiligte geteilt werden können und der administrative Aufwand für Sie sinkt. Für die Jugendlichen ist es leichter sich einzuleben, wenn sie in einer Gruppe nach Deutschland kommen. In der Regel organisieren diese Initiativen zunächst Sprachkurse und ein Praktikum, währenddessen Sie die Jugendlichen kennenlernen und ihre Eignung für den Ausbildungsberuf feststellen können. Am Ende des Praktikums schließen Sie einen Ausbildungsvertrag mit den Jugendlichen ab. Die Initiativen kümmern sich auch um die Anreise und die Vermittlung von Unterkünften.

6.4 Bewerbungsgespräche führen und Bewerberinnen und Bewerber auswählen

Informationen dazu, wie Sie allgemein ein Vorstellungsgespräch für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes gestalten können, finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Rekrutierungs- und Auswahlverfahren von Auszubildenden](#)“ auf der Webseite des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung. Im Folgenden finden Sie Informationen speziell zur Gesprächsführung mit einem jungen Menschen aus der Europäischen Union.

Die Jugendlichen aus dem EU-Ausland werden in vielen Fällen noch keine guten Deutschkenntnisse haben. Rechnen Sie damit, dass Bewerbungsunterlagen nicht deutschen Standards entsprechen könnten. Außerdem ist es empfehlenswert, bei den Bewerbungsgesprächen jemanden mitzunehmen, der die Muttersprache spricht, u.U. sogar eine Dolmetscherin bzw. einen Dolmetscher. So können sich die Bewerberinnen und Bewerber auf inhaltliche Fragen konzentrieren. Der Gesprächsverlauf kann zudem durch unterschiedliche kulturelle Erwartungen beeinflusst werden. Möglicherweise laufen Bewerbungsgespräche im Heimatland der Bewerberin oder des Bewerbers anders ab, zum Beispiel indem dort weniger aktiv nachgefragt wird.

Sie sollten das System der dualen Berufsausbildung und ihre Ausprägung in Ihrem Unternehmen erläutern. Eine duale Berufsausbildung ist in vielen Ländern Europas nämlich nicht verbreitet. Als Argumente für eine duale Berufsausbildung können Sie die hohe Praxisorientierung und Verwertbarkeit des Wissens, die hohe Qualität des deutschen Berufsschulsystems oder die allgemein hohe Beschäftigungsquote von Fachkräften mit einem anerkannten dualen Berufsabschluss nennen. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen gute Beispiele von beruflichen Werdegängen, Karrieren und Verdienstmöglichkeiten vorweisen können, kann das den europäischen Auszubildenden helfen, den Wert einer betrieblichen Berufsausbildung

anzuerkennen. Auch wenn sie aus der Arbeitslosigkeit heraus nach Deutschland kommen, haben einige in ihrer vorherigen Tätigkeit möglicherweise mehr als die in Deutschland übliche Ausbildungsvergütung verdient.

Darüber hinaus sollten Sie auf die Rechte und Pflichten hinweisen, die sich aus einem Berufsausbildungsvertrag in Deutschland ergeben. Eine ansprechend aufbereitete Übersicht der Rechte und Pflichten in der Ausbildung finden Sie auf der Seite planet-beruf.de der Bundesagentur für Arbeit.

Ein sehr wichtiger Punkt betrifft die Lebenssituation der oder des Auszubildenden in Deutschland. Sie sollten den Wohnort während der Ausbildung und die Region kurz vorstellen. Erwähnen Sie dabei, welche Freizeitmöglichkeiten es vor Ort gibt und welche Angebote sich speziell an ausländische Jugendliche wenden. So erhalten die Bewerberinnen und Bewerber einen ersten Eindruck, was sie in Deutschland erwarten wird. Als Informationsgrundlage bieten viele Kommunen mehrsprachiges Informationsmaterial über das Leben in ihrer Region an, die Sie bei den örtlichen Behörden erfragen können. Allgemeine Informationen über Leben und Arbeiten in Deutschland finden Sie bzw. Ihre neuen Auszubildenden in deutscher und englischer Sprache zudem auf dem Informationsportal www.make-it-in-germany.com.

6.5 Integration europäischer Auszubildender

Für eine erfolgreiche Ausbildung müssen die europäischen Auszubildenden gut integriert sein. Das betrifft drei wichtige Handlungsfelder: fachlich, sprachlich und gesellschaftlich.

Fachliche Integration

Auch wenn Ihre europäischen Auszubildenden in der Regel keine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, haben viele von ihnen bereits im Heimatland eine schulische Ausbildung absolviert und/oder schon gearbeitet. Sie sind überwiegend deutlich älter als inländische Auszubildende, die meist direkt von der Schule kommen. Ihre Ausbilder haben also mit jungen Erwachsenen zu tun, die sie anders ansprechen sollten als 15- oder 16-jährige Jugendliche. Sie sollten die Berufserfahrung und die erworbenen Kompetenzen der jungen Menschen wertschätzen und so weit wie möglich darauf zurückgreifen. Beobachten Sie die Lernfortschritte der europäischen Auszubildenden genau, möglicherweise können Sie früher als bei anderen Auszubildenden anspruchsvollere Aufgaben übertragen.

Für guten Start sorgen

Die ersten Tage im Unternehmen können Sie Ihren europäischen Auszubildenden mit diesen Maßnahmen erleichtern:

- Begrüßung der bzw. des Auszubildenden aus dem europäischen Ausland, Bekanntmachung mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie direkten Kolleginnen und Kollegen
- Rundgang durch die relevanten Unternehmensbereiche und Abteilungen und gemeinsame Besprechung des anstehenden Aufgabenspektrums im ersten Ausbildungsjahr
- Bereitstellung eines Willkommensordners mit den wichtigsten Informationen zum Unternehmen

Die Ausbilder sollten bei den ausländischen Auszubildenden stärker die Rolle eines Coaches übernehmen. Möglicherweise ist es sinnvoll, ihnen auch die Aufgabe eines Mentors für die ersten Wochen und Monate zu übertragen. Generell sollten Sie darauf achten, dass die Mentorinnen und Mentoren Freiraum für die zusätzliche Aufgabe haben. Wichtig sind neben Fachkenntnissen vor allem soziale und interkulturelle Kompetenzen, um den altersspezifischen Bedürfnissen von jungen Menschen gerecht zu werden. Mehr zu Aufgabe von Mentorinnen und Mentoren zu Integration finden Sie in der Handlungsempfehlung [„Willkommenskultur“](#).

In interkulturellen Trainings können Ihre Teammitglieder auf diese Aufgabe speziell vorbereitet werden. Professionelle Anbieter finden Sie beispielsweise auf der Webseite des [deutschen Bildungsservers](#). Darüber hinaus bietet das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Förderprogramm [„Integration durch Qualifizierung – IQ“](#) ein umfangreiches Schulungsangebot an.

Junge Nachwuchskräfte wissen in der Regel zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht, inwiefern ihre Arbeitsleistung den Erwartungen entspricht. Bei einem Praktikum oder einer Ausbildung lernen sie den betrieblichen Alltag häufig erst kennen, insbesondere wenn es kulturspezifische Unterschiede im Arbeitsalltag gibt. Daher ist die regelmäßige Rückmeldung durch eine betreuende Person am Anfang besonders wichtig. Eine offene Kommunikation untereinander trägt so zu einer schnellen Einarbeitung bei.

Ein wesentlicher Teil der dualen Berufsausbildung ist die Teilnahme am Berufsschulunterricht. Gerade für bereits erwachsene europäische Jugendliche kann das eine Hürde darstellen. Daher haben einige Initiativen für das erste Ausbildungsjahr eine überbetriebliche Ausbildung vorgesehen, die den schulischen und den betrieblichen Ausbildungsteil integriert. Falls das für Ihre europäischen Auszubildenden nicht zutrifft, motivieren und unterstützen Sie sie, den Berufsschulunterricht ernstzunehmen und als Bereicherung anzusehen. Sie könnten auch bei Ihrer Kammer nachfragen, ob es für Ihre europäischen Auszubildenden zunächst die Möglichkeit einer überbetrieblichen Ausbildung gäbe.

Sprachliche Integration

Das Erlernen der deutschen Sprache ist eine grundlegende Voraussetzung für die Integration in das Unternehmen und den Ausbildungserfolg. Eine erste Orientierung für ihre Deutschkenntnisse bietet den europäischen Jugendlichen ein Selbsttest auf der Webseite des [Goethe-Instituts](http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl) unter www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl.

Förderprogramme und die oben erwähnten Initiativen setzen einen Schwerpunkt auf den Spracherwerb. Kurse im Heimatland vor einem Praktikum, intensive Sprachkurse während des Praktikums und begleitend während der Ausbildung werden umfangreich gefördert, damit die Auszubildenden dem Unterricht in der Berufsschule möglichst rasch folgen und sie sich sowohl gesellschaftlich als auch im Berufsleben integrieren können.

Zentraler Faktor bei einer Integration von Fachkräften und Auszubildenden in den Arbeitsmarkt sind die berufsbezogenen Sprachkenntnisse. Nicht nur jede Branche und jeder Beruf, sondern sogar jeder Betrieb hat eigene kommunikative Regeln und Besonderheiten. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ist es sehr wichtig, nicht nur über allgemeine, sondern auch über berufsbezogene Deutschkenntnisse zu verfügen. Hier setzt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit seinem bundesweiten Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen an. Der Kurs steht in der Regel allen Personen mit Migrationshintergrund offen und ist für Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenfrei. Arbeitgeber müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich nach Bedarf während der Arbeitszeit freistellen.

Darüber hinaus können insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen im Rahmen des Modellprogramms „Willkommen in Alltag und Beruf – Willkommenspaket für Fachkräfte“ sogenannte Fachkräfteberaterinnen und Fachkräfteberater einsetzen, die bei den Herausforderungen der interkulturellen Integration der angeworbenen Fachkräfte unterstützen, um somit auch für die Unterneh-

men die Möglichkeit zu eröffnen, eine Anerkennungskultur zu etablieren.

Weiterführende Informationen finden Sie auf den Internetseiten des [Bundesamts für Migration und Flüchtlinge](http://www.bundesamt-fuer-migration-und-fluechtlinge.de) sowie auf dem Willkommensportal www.make-it-in-germany.com.

Auch im Unternehmen können Sie die sprachliche Entwicklung unterstützen: Entwickeln Sie beispielsweise gemeinsam mit Ihren Auszubildenden ein „Wörterbuch“ der Firmensprache, in dem die jeweiligen muttersprachlichen Bezeichnungen für Werkzeuge, Maschinen usw. übersetzt werden. Erläutern Sie in der mündlichen Kommunikation Begriffe wiederholt und verwenden Sie möglichst immer dieselben Formulierungen für dieselben betrieblichen Vorgänge. Lassen Sie die Auszubildenden mit ihren eigenen Worten wiederholen, was sie erklärt haben – so regen Sie sie zum Sprechen an und können das Verständnis überprüfen.

Gerade zu Beginn kann sich Nachhilfe in einigen Fächern anbieten, wenn eine Auszubildende oder ein Auszubildender auf Grund unterschiedlicher Vorkenntnisse schlechte Noten in der Berufsschule haben sollte. Es kann daher von Vorteil sein, mit Ihren Auszubildenden kontinuierlich über den Lernfortschritt in der Berufsschule zu sprechen und zudem in Abstimmung mit den Lehrerinnen und Lehrern der Berufsschule individuellen Förderbedarf zu identifizieren.

Gesellschaftliche Integration

Für viele europäische Jugendliche, speziell aus Südeuropa, ist es völlig normal, daheim zu wohnen. Für sie ist der Umzug nach Deutschland also auch in dieser Hinsicht ein großer Schritt: Sie verlassen erstmals ihr Elternhaus. Außerdem geben sie ihren Freundeskreis auf, verzichten auf die gewohnten Freizeitaktivitäten und müssen mit neuen Essgewohnheiten, anderem Klima und unter Umständen einem anderen Zeitverständnis zurechtkommen. Dies alles sollten Sie als Arbeitgeber der Auszubildenden berücksichtigen, wenn Sie die Jugendlichen dabei unterstützen wollen, bei Ihnen heimisch zu werden.

Unterstützen Sie Ihre Nachwuchskraft bei der Suche und Anmietung einer passenden Unterkunft. Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ kann eine Kurzübersicht in verschiedenen Sprachen von der [Website des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge](http://www.bundesamt-fuer-migration-und-fluechtlinge.de) weiterhelfen. Gerade zu Beginn empfiehlt sich eine familiäre Wohngelegenheit, zum Beispiel bei einer Gastfamilie oder in einer Wohngemeinschaft (mehrerer Auszubildender). Diverse religiöse und nichtreligiöse Träger bieten beispielsweise Jugendwohnheime für Auszubildende an. Viele wichtige Tipps zum Wohnen in Deutschland für Neubürgerinnen und Neubürger sind auf dem Willkommensportal [„www.make-it-in-germany.com“](http://www.make-it-in-germany.com)

zusammengestellt. Bei der Suche nach geeigneten Wohnheimen kann Ihnen die Website www.auswaerts-zuhause.de helfen.

Eine Unterstützung bei der Anreise der oder des neuen Auszubildenden ist empfehlenswert. Im Vorfeld können Sie beispielsweise Hilfe bei der Buchung einer Reiseverbindung anbieten. Zusätzlich ist es für Notfälle hilfreich, der oder dem Auszubildenden eine Mobilfunknummer mitzugeben, auf der eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner aus Ihrem Unternehmen am Anreisetag erreichbar ist. Am Tag der Anreise holen Sie Ihre neue Nachwuchskraft am besten vom Flughafen oder Bahnhof ab, bringen sie oder ihn zur Unterkunft und bieten Ihre Hilfe bei den ersten Erledigungen an. Auch eine Wegbeschreibung von der Unterkunft zum Unternehmen kann zu Beginn sehr hilfreich sein.

Ihre Auszubildende bzw. Ihr europäischer Auszubildender aus einem anderen EU-Mitgliedstaat wird kurz nach der Anreise verschiedene Behördengänge tätigen müssen. Auch hier wird der oder die Auszubildende für eine Unterstützung von Ihrer Seite sehr dankbar sein. Zusätzlich zu den Schritten, die Sie von den inländischen Auszubildenden kennen (Lohnsteuernummer, Sozialversicherungsausweis, Krankenversicherung) benötigen die Jugendlichen eventuell Ihre Hilfe bei folgenden Schritten:

- Konto eröffnen
- Telefon-/Internetvertrag abschließen
- Wohnsitz anmelden

Bei einer eigenen Wohnung außerdem:

- Energie-, Kabel- bzw. Wasserversorger beauftragen
- Anmeldung beim ARD ZDF Deutschlandradio Beitragsservice

Unterstützen Sie die Bildung von Netzwerken mit anderen Auszubildenden und mit Gleichaltrigen vor Ort. Beides trägt zu einem guten Klima und dem Ausbildungserfolg bei. Möglichkeiten bieten neben gemeinsamen Freizeitaktivitäten wie Sportgruppen auch Lerngruppen oder regelmäßige Stammtische. Dabei können Sie auch andere Unternehmen aus Ihrer Region mit einbeziehen. Ein Ansporn für ausländische Jugendliche kann auch die Vermittlung von Kontakten zu erfolgreichen Fachkräften mit Migrationshintergrund in Deutschland sein und die Organisation von gemeinsamen Treffen. Eine Anlaufstelle für solche Kontakte und Netzwerke können die [Jugendmigrationsdienste](#) sein, die deutschlandweit an über 400 Standorten zu finden sind.

Unterstützung in der weiteren Ausbildungszeit

In der Regel wird im Laufe der Ausbildungszeit der Unterstützungsbedarf in vielen Bereichen abnehmen. Eine wertschätzende Unternehmenskultur kann allerdings in allen Phasen der Ausbildung helfen: So sollten Ihre Auszubildenden ihren Urlaub unter Berücksichtigung der Berufsschulferien so legen können, dass sie ihre Familie in ihrem Herkunftsland besuchen können. Auch die Nutzung der besonderen Fähigkeiten Ihrer Auszubildenden ist ein Zeichen von Wertschätzung und ein direkter Wettbewerbsvorteil für Sie: Suchen Sie unter Berücksichtigung der Ausbildungsordnung nach Arbeitstätigkeiten und/oder Projekten, in denen Ihre Auszubildenden ihre interkulturellen Kenntnisse und Sprachkompetenzen einbringen können. Wenn Sie langfristig Auszubildende aus anderen EU-Mitgliedstaaten einstellen, können Auszubildende im zweiten und dritten Lehrjahr zudem Neuankommlinge unterstützen und so erste soziale Verantwortung im Unternehmen übernehmen.

6.6 Förderprogramme und Unterstützungsmöglichkeiten

Jugendliche aus dem europäischen Ausland können in Deutschland finanziell gefördert werden, wenn sie eine duale Berufsausbildung absolvieren.

MobiPro-EU

Das Förderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unterstützt europäische Jugendliche bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in einem Unternehmen in Deutschland. Seit dem Jahr 2015 werden nicht mehr einzelne Jugendliche, sondern Projekte gefördert. Unternehmen können sich um eine Projektträgerschaft bewerben.

Junge Menschen aus der EU erhalten die Möglichkeit, eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland erfolgreich zu absolvieren. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit rekrutiert – auch im Rahmen von Veranstaltungen vor Ort – interessierte junge Menschen aus dem Ausland und vermittelt sie an die Projektträger des Programms. Während der Ausbildung arbeiten ZAV und Projektträger eng zusammen. Auszubildende aus der EU können neben einem vorbereiteten Sprachkurs im Herkunftsland auch eine sprachliche, fachliche und sozialpädagogische Praktikums- und Ausbildungsbegleitung in Anspruch nehmen. Dadurch soll das Risiko eines Ausbildungsabbruchs verringert werden.

Mehr Informationen zu diesem Förderprogramm, und wie Sie daran teilnehmen können, vermittelt die Website www.thejobofmylife.de.

Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater für passgenaue Vermittlung

Die in der Regel bei den Kammern angesiedelten Beraterinnen und Berater für passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen unterstützen Sie auch bei der Integration und Ausbildung europäischer Jugendlicher. Sie können Ihnen Fragen beantworten und Kontakte zu anderen Unterstützern herstellen. Wenden Sie sich an Ihre Kammer, um zu erfahren, ob es dort entsprechende Beraterinnen und Berater gibt und wie sie zu erreichen sind.

7 Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Mehr Informationen dazu, wie Ihr Unternehmen für Menschen aus dem Ausland und für Menschen mit Migrationshintergrund noch attraktiver werden kann, sind in der Handlungsempfehlung „[Willkommenskultur](#)“ zusammengestellt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der möglichen Unterstützung bei der Integration in Job und Alltag.

Die Integration von Auszubildenden aus dem europäischen Ausland ist ein wesentlicher Teil der Förderung einer vielfältigen Personalstruktur in Ihrem Unternehmen. Hilfestellungen und Praxistipps, wie Sie verschiedene Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen nutzen können, finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Diversity Management](#)“.

In der Handlungsempfehlung „[Auszubildende einstellen](#)“ finden Sie Hinweise unter anderem für die zielgerichtete Ansprache Jugendlicher für eine betriebliche Berufsausbildung

Unter Umständen kann sich auch die direkte Rekrutierung von internationalen Fachkräften anbieten. In der Handlungsempfehlung „[Rekrutierung aus dem Ausland](#)“ erfahren Sie, wie Sie interessante internationale Talente für Ihr Unternehmen gewinnen können.

Generelle Informationen über die Durchführung einer dualen Berufsausbildung sind in einer eigenen [Handlungsempfehlung](#) für Sie zusammengestellt. Schritt für Schritt wird aufgezeigt, wie Sie bei der Planung, Rekrutierung und Durchführung vorgehen können. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

8 Weiterführende Informationen

Links

<http://www.make-it-in-germany.com/>

Das Willkommensportal „Make it in Germany“ zeigt Zuwanderungsinteressierten, warum es sich lohnt, in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Es wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit verantwortet und bündelt wichtige Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland. Auf einer Unterseite werden Arbeitgeber darüber informiert, wie sie in fünf Schritten eine internationale Fachkraft rekrutieren können. Darüber hinaus informiert das Portal darüber, unter welchen Voraussetzungen internationale Fachkräfte eine Arbeit aufnehmen können (Stand: 30.09.2016).

www.thejobofmylife.de/de

Auf der Website finden Sie eine vollständige Übersicht über bestehende [Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen](#) des Sonderprogramms MobiPro-EU. In einem eigenen Navigationspunkt für Arbeitgeber werden die häufigsten Fragen von Unternehmen zum Programm beantwortet (Stand: 30.09.2016).

www.jmd-portal.de

Die Jugendmigrationsdienste werden von gemeinnützigen Organisationen getragen. Sie sind an 431 Standorten deutschlandweit vertreten und helfen bei der sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration nicht mehr Schulpflichtiger bis 27 Jahren. (Stand: 30.09.2016).

www.bibb.de/de/26171.htm

Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung findet sich ein Verzeichnis aller Ausbildungsberufe. Umfassende Informationen zu den einzelnen Ausbildungsberufen – beispielsweise Ausbildungsordnungen und schulische Rahmenlehrpläne – unterstützen Sie bei der Auswahl der passenden Berufe, sowie bei der Umsetzung in Ihrem Unternehmen (Stand: 30.09.2016).

Literatur

IHK Potsdam (Hrsg.) (o. J.): Die richtige Auszubildendenauswahl – Leitfaden für ein Bewerbungsgespräch mit Ausbildungsbewerbern

https://www.ihk-potsdam.de/blob/pihk24/produktmarken/AUSBILDUNG/FACHKRAeFTESICHERUNG/2332972/659d58028a013b42962102a3345d45bf/auswahl_azubi-data.pdf
kostenfrei online abrufbar (Stand 30.09.2016).

Wächter, L., 2012, Berufsausbildung von A bis Z: Praxishandbuch für Ausbilder, Herne.

