

Ausbilderhandbuch

**Wissensbausteine für Ausbilder/innen die
„Geflüchtete Menschen in Ausbildung integrieren“**

25.01.2018

Redaktion: Roza Jaroszevska

Inhaltsverzeichnis

Kulturelle Unterschiede überwinden	2
Vielfalt konstruktiv nutzen	2
Willkommenskultur gestalten	6
Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede.....	9
Demokratie und Menschenrechte	9
Geschlechterrollen / Gender	12
Vorbilder	15
Sprachbarrieren erkennen und damit umgehen	18
Sprachförderung während der Ausbildung	18
Sprachkurse	25
Sprachniveaustufen	28
Fachsprache lernen	32
Sicherheitshinweise verständlich gestalten	35
Unterstützungsmöglichkeiten und Netzwerke	39
Willkommenslotsen	39
Rechtliche Rahmenbedingungen.....	43
Ehrenamtliche Unterstützung für Flüchtlinge.....	43
Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge	45
Gesundheit, Umwelt und Prävention	48
"Umgang mit Traumatisierungen bei Geflüchteten".....	48
"Indirekte Traumatisierung"	51
Ein Thema im Kontakt mit Flüchtlingen in der betrieblichen Ausbildung?.....	51
Krankmeldung.....	52

Kulturelle Unterschiede überwinden

Vielfalt konstruktiv nutzen

Was ist Vielfalt und wie kann sie in Ihrem Betrieb gestaltet werden?

Wussten Sie, dass Ihre Kollegen, Kolleginnen und Auszubildenden bereits ein vielfältiges Team sind? Bei Ihnen arbeiten bestimmt Männer und Frauen, Junge und Alte, große und kleine Menschen, gesunde und eventuell Beeinträchtigte, Mütter, Väter oder Singles. Dies sind nur einige Merkmale einer Belegschaft, die sich durch Vielfältigkeit auszeichnet. Es sind viele Persönlichkeiten, individuelle Lebensgeschichten und verschiedene Charaktere, die in vielfältiger Weise zusammenarbeiten. Mit der Integration von jungen Flüchtlingen wird Ihr Betrieb nur noch ein bisschen bunter.

"Vielfalt gestalten" meint das Wahrnehmen und Anerkennen von Vielfalt und Verschiedenheit sowie den Umgang miteinander und mit verschiedenen Lebenshintergründen und Lebensweisen - ohne dass es zu pauschalisierten Stereotypisierungen und Zuschreibungen kommt.

Vielfalt können Sie gestalten, indem Sie in Ihrem Betrieb Raum schaffen, in dem alle Beteiligten

- sich gegenseitig respektieren,
- sich wohl und sicher fühlen,
- ihre Potenziale einbringen können,
- sich mit dem Profil des Betriebs identifizieren können,
- Verantwortung für den (Ausbildungs-)Betrieb übernehmen wollen,
- zu einem Klima gelebter Gleichberechtigung beitragen und
- Konflikten ohne diskriminierendes Verhalten, Stereotypisierung und pauschale Zuschreibung begegnen.

Welchen Nutzen bringt Vielfalt für mich und meinen Betrieb?

In Zeiten von Fachkräftemangel und einer älter werdenden Bevölkerung in Deutschland wird sich die Integration von Flüchtlingen positiv für die Unternehmen auswirken. Bei den Geflüchteten bestätigte eine repräsentativen Umfrage des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine hohe Motivation bezüglich Arbeiten und Lernen (BAMF-Kurzanalyse 01/2016). Mit der Ausbildung junger geflüchteter Menschen können Sie ganz grundlegend den **Fachkräftebedarf der Zukunft sichern** oder indirekte Entwicklungshilfe für die Heimatländer leisten. Sie übernehmen somit **gesellschaftliche Verantwortung**.

Kulturelle Vielfalt, häufig auch mit dem englischen Begriff **Diversity** beschrieben, kann die **Kreativität** und **Innovationskraft** im Betrieb steigern.

Auch im Bereich der Ausbildung sind kreative Köpfe eine Bereicherung der Belegschaft. [Potenziale](#) lassen sich so besser ausschöpfen und schließlich verringert ein positives Betriebsklima auch die **Fluktuation**.

Über die Einstellung und Ausbildung von Geflüchteten erfährt auch die Stammebelegschaft - sofern Sie in den Prozess mit eingebunden ist – etwas über **Offenheit für neue Kulturen oder Sprachen**. Diese Offenheit macht Sie zu einem **attraktiven Ausbildungsbetrieb** und ist somit besonders zukunftsfähig. Ein weiterer betrieblicher Nutzen durch (neue) Sprachen können Kontakte in den Herkunftsländern und so auch eine Chance für neue künftige Märkte sein.

Mitarbeiter/-innen der Stammebelegschaft können von Anfang an aktiv und im Dialog in den Integrationsprozess eingebunden werden, etwa durch Patenschaften oder Teamcoaching. Sie erfahren so eine **positive Personalentwicklung und Sozialkompetenz**.

Willkommenskultur fördern

Damit Sie Vielfalt in Ihrem Betrieb konstruktiv nutzen können, bedarf es einiger unterstützender Rahmenbedingungen. An erster Stelle steht der

Aufbau einer Willkommenskultur. Dazu können Sie verschiedene Elemente miteinander verbinden und auf Ihre betriebspezifischen Gegebenheiten ausrichten.

So können Sie **Stellenausschreibungen** interkulturell und offen für Geflüchtete gestalten. Junge Menschen, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind, sprechen vielleicht noch nicht so gut Deutsch und wissen auch nicht, dass sie nicht die gleiche Schulbildung haben wie wir in Deutschland. Sie trauen sich oft nicht, sich direkt zu bewerben. Zeigen Sie offensiv, dass Sie auch geflüchteten Menschen eine Chance geben. Das fördert den Mut und die Motivation von Flüchtlingen, sich auf offene Stellen zu bewerben.

Bieten Sie für alle (neuen) Mitarbeitenden und Auszubildenden ein "**Willkommenspaket**" an, mit Informationen zu den betrieblichen, aber auch regionalen Angeboten - aber auch mit ihren spezifischen **Leitlinien** und **Umgangsregeln**, wie Toleranz im Miteinander, Gleichberechtigung von Mann und Frau, Respekt gegenüber Vorgesetzten, Pünktlichkeit und Regeln bei Krankheit usw.

Sie können auch ein (**interkulturelles**) **Mentoring** bzw. **Patenschaften** für das erste Ausbildungsjahr oder das erste Jahr der Einstiegsqualifizierung ermöglichen. Dies fördert in hohem Maß die Integration in den Betrieb aufseiten der Mentees, aber auch die Sozialkompetenz der Stammebelegschaft aufseiten der Mentoren.

Machen Sie Vielfalt in Ihrem Unternehmen sichtbar, zum Beispiel mit einer großen **Weltkarte**, wo jeder Mitarbeiter seine Herkunft markieren kann. Sie werden überrascht sein! Oder mit einem jährlichen **interkulturellen Buffet** für und von allen Mitarbeiter/-innen - auch hier werden Sie sicherlich über die Vielfalt in Ihrer Belegschaft staunen. Oder mit einem interkulturellen **Vielfaltskalender**, den Sie im Personalraum oder in der Werkstatt aufhängen können. Neben wichtigen christlichen, jüdischen, hinduistischen, islamischen, buddhistischen und bahá'istischen Feiertagen enthält der Kalender der Charta der Vielfalt

auch zahlreiche säkulare Tage und Termine, wie beispielsweise den Karneval der Kulturen in Berlin oder den Tag des Flüchtlings.

Durch Unterstützung zum Beispiel bei der Wohnungssuche oder bei spezifischem Förderbedarf ([Sprachkurse](#), ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung) erleichtern Sie den jungen Menschen, Fuß in unserer Gesellschaft zu fassen. Als Ausbilder/-in erhalten Sie von Ihrer Kammer Unterstützung etwa durch Willkommenslotsen oder Integrationsberater/-innen.

Interkulturelle Kompetenzen im Betrieb

In einem weiteren Schritt können Sie sich und Ihre Kollegen und Kolleginnen mit interkulturellen Trainings auf die vielfältigen Besonderheiten gerade bei der Integration von geflüchteten Menschen vorbereiten. In solchen Trainings werden Themen wie Umgang mit kulturellen Unterschieden, Sprache, Kommunikation bei Konflikten, aber auch die eigene kulturelle Brille behandelt. Informieren Sie sich bei Ihrer Kammer oder zum Beispiel beim Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) über Schulungsangebote in Ihrer Nähe.

Raum für Kultur und Religion schaffen

In gemeinsamen Gesprächen mit Ihren Kollegen und Kolleginnen, aber auch mit Ihren künftigen Auszubildenden können Sie Raum für kulturelle oder religiöse Bedürfnisse schaffen. Fragen Sie die Personen, was Sie brauchen, und entscheiden Sie dann, was Sie ermöglichen können. In einer offenen Atmosphäre lassen sich viele Unklarheiten ansprechen und gemeinsam Lösungen finden.

Zeit nehmen und Zeit geben

Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche und für Reflexion der eigenen Bedürfnisse. So werden Sie sich auch der eigenen kulturellen Brille bewusst (Wie sehe ich die anderen? Wie will ich gesehen werden? Was ist typisch deutsch? Was erwarte ich deshalb von einem Auszubildenden einer anderen Kultur?).

Geben Sie aber auch den jungen Menschen, die wahrscheinlich in ganz anderen kulturellen Gesetzmäßigkeiten aufgewachsen sind, die Zeit, unsere Kultur und Regeln kennenzulernen. Sprechen Sie über Ihre Erwartungen (zum Beispiel über Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Verhalten bei Krankheit) und wiederholen Sie diese Erwartungen immer wieder aufs Neue. Nur so können sich diese neuen Muster und Regeln bei den Flüchtlingen verankern.

Bewusstsein für (leichte) Sprache schaffen

Sie können die Integration in den Betrieb durch die Verwendung leichter Sprache erleichtern. Dazu gehört zum Beispiel, dass Sie Ihre betrieblichen Leitlinien, Regeln, aber auch Sicherheitsanweisungen in einfachen, verständlichen Sätzen formulieren und für jeden sichtbar aushängen.

Vieles lässt sich am Anfang mit Piktogrammen, also einfachen Symbolbildern erklären, die am jeweiligen Ort aufgehängt werden. Das gilt etwa für Sicherheitsanweisungen, aber auch für Hinweise zur Toilette, der Küche usw.

Auch den berufsspezifischen Spracherwerb können Sie unterstützen, indem Sie jungen Flüchtlingen zum Beispiel ein kleines **Notizheft** zur Verfügung stellen. Hier können sie sich bei den einzelnen Arbeitsschritten Notizen machen und neue Vokabeln notieren. Geben Sie ihnen die Zeit dafür. Sie können auch Gegenstände, Maschinen oder Werkzeuge mit ihrem Namen markieren (Haftzettel sind dabei sehr hilfreich).

Sprechen Sie langsam und deutlich. Auch wenn Flüchtlinge erste Deutschkurse absolviert haben, können sie nicht gleich jeden Dialekt verstehen. Geben Sie auch nicht mehrere Anweisungen in einem Satz. Häufig wird dann nur die letzte Anweisung verstanden und ausgeführt. Das kann ungewollt zu Unzufriedenheit Ihrerseits führen.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote:

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Auf der Website finden sich auch einige Best-Practice-Beispiele für Vielfalt und Diversity in Betrieben: www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichner/best-practice.html. Den Vielfalt-Kalender für 2017 gibt es hier zum Download: www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen.html.

Das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** für kleine und mittlere Unternehmen informiert ausführlich über die Chancen, die Diversity Management bietet, und gibt Tipps zur Vorgehensweise: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management. In der Handlungsempfehlung Willkommenskultur im Unternehmen findet sich auch eine Checkliste: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/willkommenskultur.

Das **Netzwerk "Integration durch Qualifizierung" (IQ)** bietet auf seiner Website Tipps für die Praxis und Publikationen zum Download: www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten.html

Die **BAMF-Kurzanalyse 01/2016** zur Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierung von Flüchtlingen kann auf der Website des BAMF heruntergeladen werden:

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.html

Der YouTube-Kanal "IntercultureTV" informiert in einem Film über interkulturelles Mentoring:

https://www.youtube.com/watch?v=fG_Im0lqgLM

Willkommenskultur gestalten

Ich habe einen Geflüchteten Menschen angestellt. Wie kann ich ihn ins Team integrieren?

Sie haben einen geflüchteten Menschen im [Bewerbungsgespräch](#) kennengelernt. Im Idealfall hat er bereits ein Praktikum bei Ihnen absolviert. Eine gewisse Vertrautheit ist dann bereits entstanden. Eventuell ist er im Betrieb bei den Kolleginnen und Kollegen also schon bekannt. Wenn ja, sollte diese Vertrautheit ausgebaut werden. Wenn nicht, ist es ganz wichtig, den Flüchtlingen in den Betrieb zu integrieren. Wie kann das gelingen?

Eine Integration ins Team und in den Betrieb kann durch einfache Mittel gefördert werden.

Beispielsweise kann ein Ausbildungspate als Ansprechpartner für den Geflüchteten zur Verfügung stehen. Ideal sind möglichst gleichaltrige, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese können Geflüchteten im Betrieb die einfachen Fragen des Alltags beantworten. Lassen Sie sich zu Beginn Zeit bei der Einführung in den Betrieb. Die Zeit, die sie am Beginn investieren, sparen Sie sich am Ende, weil von Beginn an viele Fragen beantwortet wurden.

Auch eine gemeinsame Mittagspause im Team kann für die Integration sehr förderlich sein. Sie stärkt zudem den Zusammenhalt des gesamten Teams, was sich positiv auf das gesamte Betriebsklima auswirkt. Eine weitere Möglichkeit sind gemeinsame Betriebsausflüge o. Ä.

Wenn einzelne Mitarbeiter/-innen regelmäßig in einen Sportverein gehen, motivieren Sie sie dazu, dass sie die geflüchtete Auszubildende in den Verein mitnehmen. Dies ist ein sehr effizienter Weg, nicht nur Flüchtlinge ins Team zu integrieren, sondern den Zusammenhalt und den Teamgeist ihrer gesamten Belegschaft zu erhöhen.

Auch ein Gruß in der jeweiligen Landessprache kann zu einem starken Willkommensgefühl führen und bedeutet für Sie keinen hohen Aufwand. Wenn dann ein Guten-Morgen-Gruß von Geflüchteten zurückkommt, ist das bereits ein wichtiger Schritt der Integration, an den sich anknüpfen lässt.

Was mache ich, wenn ein geflüchteter Azubi mich nicht versteht?

Viele der Geflüchteten, die eine Ausbildung beginnen, haben bereits Sprachkurse durchlaufen. Das heißt, sie befinden sich auf einem Sprachniveau

von B1 bis C2 nach europäischem Referenzrahmen (siehe dazu den Wissensbaustein Sprachniveaustufen). Trotzdem kann es passieren, dass Sie nicht verstanden werden. Wie gehen Sie am besten damit um?

Sprechen Sie bereits zu Beginn der Ausbildung offen darüber, dass es nicht schlimm ist, wenn Geflüchtete etwas nicht verstehen. Wiederholen Sie diese Aussage häufiger. Das senkt die Hemmschwelle, ein Missverständnis offen anzusprechen. Denn ist ein Missverständnis erst einmal entstanden und führt bei Ihnen zu Verärgerung, wird die

geflüchtete Person in Zukunft noch gehemmt sein, nachzufragen, bevor er sie erneut verärgert. Es ist also besser, von Anfang an offen darüber zu reden - und nicht erst dann, wenn Missverständnisse zu Verärgerung führen.

Wenn Sie merken, dass Sie oft nicht verstanden werden, sollten Sie versuchen, Übersetzungen zu finden. Mithilfe von Wörterbüchern, Bildwörterbüchern oder Online-Übersetzungshilfen können geflüchtete Azubis ein Wörterbuch mit den wichtigsten Wörtern zusammenstellen und so wichtige Vokabeln des Alltags im Betrieb lernen. Oder Sie erstellen eine Liste mit den deutschen Begriffen, die Auszubildende kennen müssen. Diese suchen dann die passenden Übersetzungen und wissen beim nächsten Mal, was Sie meinen.

Gute Hilfen im Internet sind hierbei:

- das Refugee Phrasebook: www.refugeephrasebook.de
- der Google-Übersetzer: <https://translate.google.com>
- das Piktobuch : <https://piktobuch.kollektivdesign.com>

Vermeiden Sie, wechselnde Formulierungen und Schachtelsätze. Je vertrauter eine Formulierung ist, desto besser verstehen Auszubildende sie. Je konsequenter Sie ähnliche Formulierungen verwenden, desto eher werden Sie verstanden, wenn es darauf ankommt.

Haben Sie ein hohes Sprechtempo? Versuchen Sie es zu verringern, wenn Sie merken, dass Sie nicht verstanden werden. Viele Flüchtlinge sind gut im Deutschen, ein hohes Sprechtempo ist jedoch deutlich schwerer zu verstehen. Dies liegt vor allem daran, dass Deutsch eine sehr harte Sprache ist. Deswegen sind bei einem hohen Sprechtempo die Silben akustisch nur schwer auseinanderzuhalten.

Führt all das zu keinem Erfolg, wenden Sie sich an die Agentur für Arbeit oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Diese ermöglichen unter Umständen einen berufsbegleitenden Sprachkurs (siehe dazu den Wissensbaustein Sprachkurse).

Es ist ein langer Prozess, die Fachbegriffe aus Handwerk und Industrie zu lernen. Haben Sie dafür Verständnis. Aber machen Sie geflüchteten Azubis auch deutlich, wie wichtig es ist, die Fachbegriffe zu beherrschen. Motivieren Sie sie, dafür zu lernen. Vielleicht haben Sie die Möglichkeit, ihnen nach Feierabend ein Büro zur Verfügung zu stellen, um sie in Ruhe an einem PC lernen zu lassen. Viele Geflüchtete haben keinen PC und zu Hause wenig Ruhe - vor allem, wenn sie Familie haben, in einem Flüchtlingsheim wohnen oder sich keinen PC leisten können. Deswegen ist das Büro für sie unter Umständen ein guter Platz, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. So ist es auch möglich, Fragen direkt an Sie zu richten, wenn Sie im Betrieb sind.

Was mache ich, wenn kulturelle Unterschiede auftreten?

Andere Länder - andere Sitten. Doch was ist zu tun, wenn das im Betrieb offenbar wird?

Bildet man geflüchtete Azubis aus, können kulturelle Unterschiede deutlich werden.

Möglicherweise kommt jemand zu spät, weil er es aus der Heimat gewohnt ist, dass man das darf. Oder ein Azubi isst während des Ramadans tagsüber nicht.

Wichtig ist, solche Themen frühzeitig offen anzusprechen. Beachten Sie dabei aber, dass in wenigen Kulturen Probleme so offen angesprochen werden wie in Deutschland. Fragen Sie deshalb nach, warum jemand etwas tut, was Ihnen auffällt. Erscheint ein Azubi zu spät zur Arbeit, muss das nicht daran liegen, dass er es nicht anders kennt. Eventuell gibt es organisatorische Gründe, die sich durch ein Gespräch lösen lassen.

Nur durch einen Austausch über die Gründe des Verhaltens lässt sich ein gegenseitiges Verständnis erreichen. Erklären Sie, wie wichtig es ist, sich auf Mitarbeiter/-innen verlassen zu können, und dass sie deswegen pünktlich sein müssen.

Manche Muslime legen ihren Glauben auch weniger streng aus, als wir das manchmal pauschal annehmen. Fragen Sie also beispielsweise nach, wer den Ramadan wie auslegt und wie sie einander entgegenkommen können.

Wichtig ist, Dinge offen anzusprechen, ohne verletzend oder übergriffig zu werden. Dann kann in den meisten Fällen ein Kompromiss gefunden werden, mit dem beide Seiten zufrieden sind.

Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede

Demokratie und Menschenrechte

Was heißt Demokratie?

Gerade junge Menschen, die so alt sind wie Ihre Azubis, interessieren sich immer mehr dafür, was im Land und in der Welt passiert. Sie sehen oder hören Nachrichten und brauchen Orientierung, um sie einordnen zu können. Und weil einige deutsche Bundesländer vor allem für Kommunalwahlen das aktive Wahlrecht ab 16 Jahren eingeführt haben, dürfen sie häufig sogar schon wählen. An den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in größeren Betrieben können sie ebenfalls schon ab 16 teilnehmen. Deshalb wollen oder sollten sie wissen, wie Demokratie funktioniert, wie sie sich eine politische Meinung bilden können und dass sie demokratische Grundsätze und gesetzlich verankerte Menschenrechte auch im Umgang miteinander zu achten haben.

Das Wort Demokratie stammt aus dem Griechischen und wird wörtlich mit Herrschaft des Volkes übersetzt. Unser Grundgesetz bezeichnet die Verfassungsordnung der Bundesrepublik Deutschland als freiheitliche demokratische Grundordnung. Sie basiert auf Prinzipien, die das Bundesverfassungsgericht bereits 1952 definiert hat: So lässt sich die freiheitliche demokratische Grundordnung als eine Ordnung bestimmen, die unter Ausschluss jeglicher Gewalt- und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind mindestens zu rechnen: Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung, Volkssouveränität, Gewaltenteilung, Verantwortlichkeit der Regierung, Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, Unabhängigkeit der Gerichte, Mehrparteienprinzip, Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition.

Die typischen Merkmale einer modernen Demokratie sind also freie Wahlen mit dem Mehrheitsprinzip, die Akzeptanz einer politischen Opposition, die Gewaltenteilung, der Schutz der Grund- und Bürgerrechte und die Achtung der Menschenrechte, wie sie von allen Mitgliedstaaten der Vereinten

Nationen garantiert werden. Dazu gehört auch die Presse- und Meinungsfreiheit, damit die politische Willensbildung nicht be- oder verhindert wird.

Demokratie erklären

Wie Demokratie bei uns funktioniert, können Sie am besten an Beispielen erklären:

- Wie wird der Bundeskanzler/-in nach einer Bundestagswahl ernannt und welche Aufgaben hat der oder die Regierungschef/-in?
- Wie wird in Deutschland der Bundespräsident/-in gewählt und welche Stellung hat er oder sie als Staatsoberhaupt/-in?
- Welche Rolle spielt der Bundestag?
- Welche Kompetenzen haben die Bundesländer oder die Kommunen (zum Beispiel bei Regelungen, die Jugendliche, Schülerinnen und Schüler oder Auszubildende betreffen)?

usw.

Betriebsratswahlen als Beispiel für Demokratie

Am Beispiel einer Betriebsratswahl können Sie erklären, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer sozialpartnerschaftlich zusammenarbeiten, um Interessengegensätze durch Konsenspolitik zu lösen. Sie können erläutern, dass die Arbeitnehmer sich in Gewerkschaften organisieren können, die mit den Arbeitgeberverbänden zum Beispiel Tarifverträge aushandeln. Bei den Wahlen zum Betriebsrat gehören auch Azubis zu den wahlberechtigten Arbeitnehmern, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben. Sind sie jünger, steht ihnen das Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung zu.

Wie bei Kommunal-, Landtags- oder Bundestagswahlen gibt es auch bei einer Betriebsratswahl Kandidatinnen und Kandidaten, für die man sich entscheiden kann. Hier werden sie meist von der Belegschaft vorgeschlagen und aufgestellt und nicht von einer Partei. Aber auch sie machen Wahlkampf und werben bei ihren potenziellen Wählerinnen und Wählern um ihre Programme. Zur Wahl stellen können sich selbstverständlich sowohl Männer als auch Frauen. Und der gewählte Betriebsrat ist verpflichtet, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten - sowie eine gewählte Regierung verpflichtet ist, die Interessen aller Bürger/-innen zu vertreten.

Menschenrechte thematisieren

Zu den garantierten Menschenrechten gehören neben der Gleichberechtigung von Mann und Frau oder dem Recht auf Arbeit und angemessener Entlohnung auch das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, das Recht auf Meinungs-, Versammlungs- und Religionsfreiheit und der Schutz vor Folter. Die meisten Flüchtlinge sind wegen der Verletzung dieser Menschenrechte in ihrer Heimat zu uns geflohen. Sie dürfte auch besonders interessieren, dass nicht wir im freien Westen die Menschenrechte erfunden haben, sondern dass das antike Persien als Ursprungsland dieser universellen Rechte gilt.

Gelegenheiten, auf die Menschenrechte einzugehen, gibt es genug. Wenn zum Beispiel der eine Azubi den anderen partout nicht ausreden lassen und nur seine Meinung gelten lassen will, zitieren Sie ruhig mal die britische Schriftstellerin Evelyn Beatrice Hall: I do not agree

with what you have to say, but I'll defend to the death your right to say it. (Ich bin nicht einverstanden mit dem, was du sagst, aber ich werde bis zum Tod dein Recht verteidigen, es zu sagen.) Wenn ein Kollege über die Herkunft und die Hautfarbe eines Ihrer Azubis herzieht, machen Sie ihm im Beisein des betroffenen jungen Mannes oder der betroffenen jungen Frau klar, dass bei uns niemand diskriminiert werden darf. Verweisen Sie dabei auf unser Grundgesetz. Demnach darf niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden .

Beleidigungen sind keine freie Meinungsäußerung

Manchmal pocht ein Azubi bei Beschimpfungen oder Beleidigungen auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung- Weisen Sie ihn dann darauf hin, dass die Beleidigung einer bestimmten Person ein Straftatbestand sein kann und dann nicht mehr vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt ist. Denn eine Beschimpfung oder Beleidigung verstößt gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht, das dem Schutz der Menschenwürde dient. Außerdem heißt es in Artikel 5, Absatz 2, des Grundgesetzes: Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre. Anders gesagt: Grundsätzlich steht es jedem frei, seine Meinung zu formulieren - nur eben ohne Ausfälle gegen die Ehre oder die Würde eines anderen Menschen.

Wahlrecht in Deutschland

Ausländische Jugendliche fragen manchmal, warum sie in Deutschland nicht wählen dürfen. Auch auf diese Frage sollten Sie als Ausbilder/-in antworten können. Das deutsche Grundgesetz erlaubt nicht, dass ausländische Mitbürger/-innen das passive oder aktive Wahlrecht bei Bundestags- oder Landtagswahlen haben. Nur bei kommunalen Wahlen dürfen Ausländer/-innen mitbestimmen - dann nämlich, wenn sie hier lebende Staatsbürger/-innen eines Mitgliedlandes der Europäischen Union sind.

Das heißt jedoch nicht, dass sich Ausländer/-innen aus Drittstaaten nicht an der politischen Willensbildung in den Gemeinden und Städten beteiligen dürften. Als sachkundige Einwohner/-innen können sie in kommunale Gremien berufen werden, um dort Gruppeninteressen zu vertreten. Auch in Vereinen, Bürgerinitiativen, Gewerkschaften und Schulen können sie mitwirken. Und wer lange hier lebt, hat die Möglichkeit, sich unter erleichterten Bedingungen nach deutschem Staatsangehörigkeitsrecht einbürgern zu lassen und damit auch das Wahlrecht zu erwerben.

Geschlechterrollen / Gender

Gender Mainstreaming und Gender Diversity

Gerade unter jungen Männern und Frauen kommt es immer wieder zu geschlechtsbezogenen Konflikten - auch im Rahmen ihrer Ausbildung. In diesem Wissensbaustein geht es deshalb vor allem um die Ursachen solcher Auseinandersetzungen - und darum, wie Sie als Ausbilder/-in darauf eingehen oder die Konflikte sogar vermeiden können.

"Gender Mainstreaming" ist die Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Sie wurde im Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union zur verbindlichen Richtlinie für alle EU-Mitgliedstaaten erklärt. Der Vertrag trat 1999 in Kraft. Umgesetzt wird Gender Mainstreaming vor allem im öffentlichen Leben.

In der Privatwirtschaft wird eher der Begriff "Gender Diversity" verwendet. Bei dem Konzept geht es darum, Chancengleichheit für Männer wie für Frauen herzustellen. Deshalb gehört das Gender Diversity Management heute bereits in vielen Unternehmen zum Personalwesen - und ist damit auch für Sie als Ausbilder/-in relevant.

Was versteht man unter "Gender"?

Der englische Begriff "Gender" kommt aus den Sozialwissenschaften und bezeichnet die durch Kultur und Gesellschaft geprägten Geschlechtseigenschaften einer Person. Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (englisch: sex), das Mann und Frau allein nach körperlichen Unterschieden definiert, beschreibt Gender das "soziale Geschlecht". Es geht darum, wie Mann und Frau von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Erwartungen "geformt" werden - vermittelt durch Erziehung, Rollenvorstellungen, Medien und Normen.

Was sind traditionelle Geschlechterrollen?

Unter Geschlechterrollen versteht man Verhaltensweisen und Eigenschaften, die weiblichen und männlichen Personen zugeschrieben werden. Als feminine Eigenschaften gelten etwa Fürsorglichkeit, Emotionalität oder Warmherzigkeit, als maskuline Eigenschaften verstehen viele Durchsetzungsfähigkeit, Führungsstärke oder Dominanz. Diese Rollenvorstellungen vom starken und vom schwachen Geschlecht haben sich bei uns inzwischen etwas gewandelt, was mit der gewachsenen wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau, der sexuellen Emanzipation und der Verringerung von Doppelmoral zu tun hat. Aber in vielen anderen Kulturen sind Frauen längst noch nicht gleichberechtigt. Dadurch können Schwierigkeiten und Probleme auftreten - gerade wenn Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zusammenkommen.

Männlichen und weiblichen Azubis unsere Werte vermitteln

Als Ausbilderin oder Ausbilder haben Sie sicherlich im Blick, wie Ihre Azubis miteinander umgehen - ob sie trotz ihrer verschiedenen Nationalitäten Respekt voreinander haben oder sich dem anderen Geschlecht gegenüber fair und anständig verhalten. Wenn Sie hier

Auffälligkeiten feststellen - sich zum Beispiel ein junger Mann mit diskriminierenden Äußerungen hervortut -, sollten Sie nicht zögern, darauf einzugehen. Sprechen Sie mit Ihren Azubis darüber, fragen Sie sie, was sie davon halten und ob sie es in Ordnung finden, wenn junge Frauen auf diese Weise herabgewürdigt werden.

Erklären Sie, dass bei uns die Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht nur gesellschaftlich anerkannt, sondern sogar gesetzlich geregelt ist. Dass das Grundgesetz als Verfassung verbindlich für jeden ist, der hier leben will. Weisen Sie auf Artikel 3 hin, wo es in Absatz 2 wörtlich heißt: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt." Erläutern Sie, was Gleichberechtigung innerhalb und außerhalb Ihres Betriebs bedeutet. Lassen Sie Ihre Azubis darüber diskutieren, welche Vorteile Gleichberechtigung für alle hat. Und wenn Sie zeigen wollen, wie auch Ihre ausländischen Azubis von unserem Grundgesetz geschützt werden, zitieren Sie Absatz 3: "Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden."

Was tun bei Fällen von sexuellen Belästigungen oder Übergriffen?

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) versteht man unter sexueller Belästigung "ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten", mit dem "die Würde der betreffenden Person verletzt wird". Sexuell belästigt werden kann durch anzügliche Witze oder Bemerkungen, durch aufdringliche oder einschüchternde Blicke oder Annäherungen sowie durch unangemessene Berührungen bis hin zur körperlichen Gewalt. In den allermeisten Fällen sind Frauen Opfer sexueller Belästigungen, seltener auch Männer.

Fragen Sie zunächst nach, um welche Form der sexuellen Belästigung es sich gehandelt haben soll und ob es möglicherweise ein verunglückter Flirtversuch gewesen sein könnte. Nehmen Sie die Beschwerde aber auf jeden Fall ernst. Denn wenn ein Arbeitgeber seine Schutzpflicht gegenüber

Auszubildenden verletzt, kann dem Betrieb nach § 33 Berufsausbildungsgesetz (BBiG) sogar die Ausbildungseignung aberkannt werden. Wenn Sie davon überzeugt sind, dass eine sexuelle Belästigung vorgelegen hat – egal, ob verbal, nonverbal oder physisch -, stellen Sie den Beschuldigten zur Rede und hören Sie sich an, was er dazu zu sagen hat. Haben Sie nach seinen Einlassungen keine Zweifel mehr, machen Sie ihm unmissverständlich klar, dass er damit gegen die Regeln Ihrer Firma verstößt und sein Verhalten keinesfalls geduldet wird. Und machen Sie ihm deutlich, dass die Firma juristisch belangt werden kann, wenn sie keine Schutzmaßnahmen ergreift und es erneut zu einer Belästigung kommt.

Berücksichtigen Sie bei der Androhung von Sanktionen wie Versetzung, Abmahnung oder Kündigung die Verhältnismäßigkeit. War die Form der Belästigung eher niedrighellig und ist der Beschuldigte einsichtig und zu einer Entschuldigung bereit, können Sie es bei einer ernsthaften Ermahnung belassen. Denken Sie aber daran, dass laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am Arbeitsplatz - anders als in anderen Lebensbereichen - jede Form der sexuellen Belästigung verboten ist. Wie Sie bei schwereren Verstößen vorgehen, erfahren Sie in einem Leitfadens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (siehe unten unter Hier finde ich Hilfe).

Was tun bei männlichem Imponiergehabe?

Männliche Azubis versuchen manchmal, ihre Kolleginnen sich durch auffälliges Imponiergehabe einzuschüchtern. Schauen Sie in dem Fall zunächst genauer hin, ob es sich dabei eher um pubertäre Spielereien handelt, an denen sich womöglich auch weibliche Azubis mehr oder weniger beteiligen. Das wäre nicht ganz ungewöhnlich - und für Sie noch kein Grund einzuschreiten. Wenn sich allerdings herausstellt, dass sich durch dieses Verhalten tatsächlich weibliche Azubis eingeschüchtert oder gar bedroht fühlen, nehmen Sie die jungen Männer beiseite und sagen Sie ihnen, was Sie von ihrem Gehabe halten. Fragen Sie sie, weshalb sie es nötig haben, gerade damit - und nicht durch zum Beispiel hervorragende Leistungen - imponieren zu wollen. Machen Sie deutlich, dass ein solch ängstigendes Verhalten in Ihrem Betrieb nichts zu suchen hat.

Reden Sie auch mit den weiblichen Azubis, um abwägen zu können, ob sie tatsächlich Angst haben oder ein solches Verhalten nur doof finden. Bestärken Sie sie darin, den Jungs deutlich Einhalt zu gebieten - sie haben schließlich das Recht dazu.

Sexuell aufreizende Kleidung

Wenn eine junge Frau durch sexuell aufreizende [Kleidung](#) die männlichen Azubis offenbar überfordert, sollten Sie ebenfalls offen ansprechen, was Sie davon halten. Machen Sie deutlich, dass Ihre Firma ein Arbeitsplatz ist und kein Laufsteg. Wenn die junge Frau damit einverstanden ist, thematisieren Sie mit allen Ihren weiblichen Azubis den Dresscode im Betrieb. Versuchen Sie, eine Diskussion anzustoßen - wie Kleider Leute machen, wie Menschen sich verwandeln, wenn sie sich umziehen, und wie sie mit verschiedenen Kleidungen auf andere Menschen wirken.

Vielleicht machen dabei Rollenspiele nicht nur Spaß, sondern auch deutlich, was damit gemeint ist. Ihren Auszubildenden dürfte schnell klar werden, wie sie sich am besten anziehen, damit bei jungen Männern - oftmals gerade bei Migranten - keine Missverständnisse entstehen. Vielleicht erarbeiten die Azubis auch selbst Regeln, was im Betrieb geht und was nicht. Am Ende werden sie zur Einsicht kommen, dass sie auch ohne gewagte Bekleidung attraktive Frauen sein können - und, noch wichtiger, respektable Persönlichkeiten.

Was ist Gender-Kompetenz?

Mit Gender-Kompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft beschrieben, das eigene Verhalten den Grundsätzen des Gender Mainstreaming anzupassen, damit ein geschlechtersensibler Umgang sowohl mit Frauen und als auch mit Männern gelingt. Gender-Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation für zwischenmenschliche Kommunikation, die es Ihnen ermöglicht, vor allem in Konfliktfällen männliches und weibliches Verhalten und die unterschiedlichen Temperamente zu interpretieren und darauf entsprechend zu reagieren. Wenn Sie etwa wissen, dass Frauen häufig emotionaler argumentieren, während Männer dazu neigen abzuwiegeln und im Konflikt eher pragmatische Lösungen suchen, haben Sie als Streitschlichter die nötige geschlechtersensible Neutralität. Sie hilft ihnen,

objektiver zu entscheiden und damit Benachteiligungen zu vermeiden. Gender-Kompetenz kann in Weiterbildungsmaßnahmen erlernt und trainiert werden.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bietet umfangreiche Beratungsangebote für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Auf ihrer Website kann auch der Leitfaden Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte bestellt oder heruntergeladen werden:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.html

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) informiert im Internet über die Strategie Gender Mainstreaming:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436

Die Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt erläutert das Konzept Gender Diversity :

www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichner/best-practice/portraits/gender-diversity.html

Vorbilder

Was sind Vorbilder?

Soziale Integration im beruflichen Bereich ist ein entscheidender Faktor für die Integration in die Gesellschaft. Im Verhältnis zu Gleichaltrigen und Älteren, zu Gleichgestellten und Vorgesetzten, zu Männern und Frauen müssen junge Menschen ihren Platz suchen und sich sozial einordnen. Weil Ihre Auszubildenden in dieser Lebensphase oft noch unsicher und beeinflussbar sind, suchen sie nach Orientierungshilfen. Das können zum Beispiel Vorbilder sein, die sie schätzen und an denen sie sich messen, um im Leben wie im Beruf voranzukommen.

Vorbilder sind Menschen, die wir bewundern, zu denen wir aufschauen. Deren Worte, Taten und Talente beflügeln und motivieren uns, deren Erfolge inspirieren uns zu höherer Leistungsbereitschaft. Das können Wissenschaftler sein wie der geniale Albert Einstein oder Heilige wie die barmherzige Mutter Teresa oder aber auch Idole wie der Computer-Visionär Bill Gates oder das Top-Model Heidi Klum.

Vor allem junge Menschen suchen Orientierung und Sicherheit auch über Vorbilder, deren Leben und Handeln sie studieren, um herauszufinden, was sie daraus lernen können. Vorbilder müssen nicht berühmt sein. Es kann auch ein Nachbar sein, dessen technische Fertigkeiten verblüffen, oder eine Lehrerin, die man wegen ihres unbeirraren Gerechtigkeitssinns schätzt.

Haben alle Menschen Vorbilder?

Nicht alle, aber doch sehr viele. Wir können davon ausgehen, dass es in allen Ländern und Kulturen der Welt Vorbilder gibt. Nicht nur global geteilte - beispielsweise international bekannte Sportlerinnen und Sportler oder Musikerinnen und Musiker-, sondern auch nur regional bekannte Vorbilder. Und Vorbilder gibt es in allen Altersklassen. Kinder zum Beispiel verehren Pippi Langstrumpf, weil sie so stark und unabhängig ist, Jugendliche wollen so perfekt Fußball spielen wie Lionel Messi oder so erfolgreich sein wie Popstar Beyoncé, und Erwachsene orientieren sich gern am Erfolg und am Charisma von Menschen, die vielleicht im selben Beruf Außerordentliches leisten und dafür bekannt geworden sind. Auch Ihre Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden Vorbilder haben oder gehabt haben.

Wie lerne ich die Vorbilder meiner Azubis kennen?

Indem Sie sich dafür interessieren. Fragen Sie Ihre Azubis, wen sie in ihrer Kindheit verehrt haben - und erzählen Sie ihnen, wer Ihre Vorbilder damals waren. Und fragen Sie weiter, wer heute ihre Vorbilder sind. Vielleicht werden Sie dabei Menschen kennenlernen, von denen Sie noch nie gehört haben: syrische Baumeister, türkische Musiker, indische Filmschauspieler, eritreische Radsportler oder südamerikanische Ärzte. Recherchieren Sie oder fragen sie nach, was diese Menschen geleistet haben, was sie ausmacht und was sie anziehend macht.

Reden Sie darüber mit Ihren Auszubildenden, und Sie werden sehen, wie diese sich über Ihr Interesse und Ihr Wissen freuen. Und bei nächster Gelegenheit können Sie eine positive Eigenschaft des Vorbilds ansprechen, die Sie gerade bei dem vermissen, der ihm nacheifern will. Eine spielerische Methode, die garantiert ihren Zweck erfüllt und über die man sogar gemeinsam lachen kann.

Welche Vor- und Nachteile von Vorbildern gibt es?

Positive Auswirkungen haben Vorbilder, wenn sie nicht blind vergöttert werden, sondern als eine Art Referenzmodell betrachtet werden, an dem man sich orientiert und misst. Denn von Menschen, mit denen wir uns identifizieren, lernen wir schnell und leicht. Selbst wenn wir sie ab und zu "kopieren", ist das nicht schlimm. "Nachahmen ist Entwickeln in eine vorbildliche Lebensrichtung", hat schon Albert Schweitzer gesagt, der als Urwaldarzt selbst vielen Vorbild geworden ist. Nachgeahmt wird oft unbewusst - wenn junge Leute sich beispielsweise so kleiden oder verhalten wie andere aus ihrer Bezugsgruppe.

Problematisch kann der Umgang mit Vorbildern erst dann werden, wenn es zu einer übersteigerten Verehrung kommt - das wäre ein Zeichen für mangelndes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Falls Sie eine solche übersteigerte Verehrung erkennen, können Sie gegensteuern. Bauen Sie die betreffenden Azubis auf, indem Sie ihnen das Gefühl geben, dass sie geschätzt und geachtet werden.

Mit Vorbildern Lernwillen und Leistungsbereitschaft wecken

Fragen Sie, ob es real oder aus Büchern und Filmen jemanden gibt, den er oder sie bewundert oder für beispielhaft hält. Was kann der, was man selbst gern können möchte? Und wie hat das Vorbild es geschafft, damit so faszinierend und als Vorbild akzeptiert zu werden? Über die Auswahl solcher Vorbilder können junge Menschen eigene Wünsche und Sehnsüchte entdecken und bestätigen - und damit auch ihre Lernziele in der Ausbildung. Bringen Sie gegebenenfalls selbst Vorbilder ins Spiel, Menschen, deren Talente auch Sie schätzen. Sie sollten allerdings darauf achten, dass diese Leitfiguren nicht gänzlich unerreichbar sind: Ideale Vorbilder können Ecken und Kanten haben und müssen, auch mit Fehlern und Schwächen, hart für ihren Erfolg gearbeitet haben. Mit solchen Vorbildern können sich Ihre Azubis am ehesten identifizieren, ohne gleich wieder aufzugeben.

Passen die Vorbilder überhaupt zum Beruf?

Wenn Ihre Auszubildenden berühmte Filmstars oder Fußballspieler als Vorbilder haben, müssen Sie sich nicht sorgen, dass sie den falschen Beruf gewählt haben und auf einer Schauspielschule oder in einem Trainingslager besser aufgehoben wären als in Ihrem Betrieb. Jugendliche haben meist mehrere Vorbilder, die auch häufig wechseln. Vielleicht gefällt ihnen nur, wie Brad Pitt oder Angelina Jolie aussehen. Viele junge Leute sonnen sich gern im Glanz und im Ruhm ihrer Idole - Psychologen bezeichnen das als "symbolische Selbstergänzung". Das heißt nicht, dass Sie Ihre Azubis für den falschen Job ausbilden.

Kann ich auch als Ausbilder/-in eine Vorbildfunktion haben?

Natürlich können auch Sie Vorbild für Ihre Auszubildenden sein - und Sie sind es wahrscheinlich schon. Wenn Sie zum Beispiel schon mal Azubis zu Höchstleistungen angespornt haben, die sie sich zuvor nie zugetraut hätten, werden sie das sicherlich nicht vergessen. Ausbilder/-innen sind die Fachkräfte, die Jugendliche erst werden wollen. Sie haben ein Ziel erreicht, das die Jugendlichen anstreben. Und so haben Sie bewusst oder unbewusst Einfluss auf Ihre Azubis.

Sie sind unter Umständen Vorbild und Maßstab - nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in anderen Lebensbereichen. Vielleicht wird auch Ihr Auftreten als vorbildlich wahrgenommen: als freundlich, respektvoll, kompetent, pünktlich, verbindlich und authentisch. All das wirkt erzieherisch. Denn Vorbilder sind gerade Menschen, die Jugendlichen das Gefühl vermitteln, dass sie Interesse an ihnen haben und dass sie sie verstehen wollen.

Sprachbarrieren erkennen und damit umgehen

Sprachförderung während der Ausbildung

Mein Auszubildender kann noch nicht so gut Deutsch. Lohnt es sich, trotz sprachlicher Schwierigkeiten in eine Ausbildung zu investieren?

Viele zugewanderte Jugendliche bringen eine hohe Integrations- und Lernbereitschaft mit, um ein Ausbildungsziel zu erreichen. Allerdings ist davon auszugehen, dass Jugendliche, die nicht in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen sind, die deutsche Sprache noch nicht in dem Maße beherrschen, um alleine alle sprachlichen Anforderungen während der Ausbildung bewältigen zu können.

Als Ausbilder sollten Sie sich von eventuell bestehenden sprachlichen Herausforderungen für Ihren Azubi aber nicht abschrecken lassen. Am Anfang kann die Ausbildung zwar eine etwas intensivere Betreuung erfordern. Doch der Gewinn für Sie als Ausbildungsbetrieb lohnt sich: In der Regel haben Sie es mit motivierten jungen Leuten zu tun, mit denen Sie sich gemeinsam freuen können, wenn sich erste Lernerfolge einstellen. Sie erreichen eine intensive Bindung an Ihr Unternehmen und können durch gut ausgebildete Fachkräfte die Zukunft Ihres Betriebes sichern.

Wenn Sie Jugendliche ausbilden, die noch dabei sind, Deutsch zu lernen, kann das sogar einen positiven Nebeneffekt zur Folge haben: Die Kommunikation in Ihrem Unternehmen wird klarer und transparenter, denn wenn alle gemeinsam überdenken, wo z. B. schriftliche und mündliche Anweisungen vereinfacht werden können, wirkt sich dies letztlich auf die gesamte Betriebskommunikation positiv aus.

Darüber hinaus bringt Ihr Azubi durch seine individuellen und kulturellen Erfahrungen neue Perspektiven in Ihren Betrieb ein. Dies kann sowohl auf der fachlichen als auch auf der persönlichen Ebene ein Gewinn für Ihren gesamten Betrieb sein, denn die Märkte und die deutsche Gesellschaft der Zukunft brauchen Vielfalt und diversifizierende Herangehensweisen. Das heißt, es kann z. B. bedeutsam sein, die Erläuterung neuer Ausbildungsinhalte mit Visualisierungen zu unterstützen, sodass auch für Jugendliche, die Deutsch als Zweitsprache erlernen, das Verständnis gesichert ist. Firmeninterne Regeln, die sich für muttersprachliche Mitarbeitende aus dem Kontext erschließen lassen, sollten für Nicht-Muttersprachler genau erklärt werden.

Da Sprache einer der wichtigsten Schlüssel zur Integration ist, fördern Sie nicht nur die Integration des Azubis in Ihren Betrieb, sondern auch dessen gesamte Integration in die deutsche Gesellschaft.

Sollte mein Auszubildender ein bestimmtes Sprachniveau für eine Ausbildung mitbringen?

Schon beim Bewerbungsgespräch können Sie feststellen, dass ein potenzieller Auszubildender nicht perfekt die deutsche Sprache beherrscht. Das muss jedoch kein Ausschlusskriterium sein. Viel wichtiger ist der „Gesamteindruck“, den der Azubi bei Ihnen erweckt: Bringt er z. B. andere, für den Ausbildungsberuf wichtige fachliche und soziale Kompetenzen mit? Zeigt er Lernbereitschaft und echtes Interesse an der Ausbildung? Dann trauen Sie sich und geben Sie ihm die Chance auf eine Ausbildung in Ihrem Betrieb!

Wie kann ich das Sprachniveau meines Auszubildenden einschätzen?

Zunächst ist festzuhalten, dass jeder Sprachlernende und somit auch Ihr Azubi ein ganz persönliches Sprachprofil hat. Dieses hängt davon ab, welche Lernerfahrungen er aus seinem Heimatland mitbringt, ob er schon andere Fremdsprachen beherrscht und welche Sprache(n) er in seinem Heimatland gesprochen hat.

Einen ersten Anhaltspunkt für die Sprachkompetenz Ihres Azubis und auch seine Kompetenzen in der deutschen Sprache bietet die Einteilung in Niveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen. Dieser teilt den Spracherwerb in sechs Stufen von A1 bis C2 ein. A1 und A2 stehen für eine elementare Sprachverwendung, B1 und B2 für selbstständige Sprachverwendung und C1 sowie C2 für kompetente Sprachverwendung.

Damit Sie einen Blick dafür bekommen, wie der Spracherwerb bei neu Zugewanderten verläuft, hier ein paar Hinweise, die Ihnen helfen, die Sprachkenntnisse Ihres Azubis besser einzuschätzen:

- Wenn Ihr Azubi beispielsweise einen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Integrationskurs besucht hat, hatte er 600 Stunden Sprachunterricht. In diesem Rahmen können erfolgreiche Sprachlernende das Sprachniveau B1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen erlangen.
- Es kann aber auch sein, dass Ihr Azubi einige Zeit eine sogenannte Förderklasse an einer Regelschule besucht hat und anschließend in den normalen Schulunterricht integriert worden ist. Falls dies der Fall ist, besteht in der Regel eine sehr hohe mündliche alltagssprachliche Kommunikationsfähigkeit. Jedoch kann im schriftlichen Bereich und beim Verstehen berufssprachlicher Inhalte eine weitere Förderung notwendig sein.

Kann Ihr Azubi z. B. ein Zertifikat für das Sprachniveau B1 nachweisen, so sollte erfolgreiche sprachliche Kompetenzen aufweisen: Standardinformationen und -texte aus dem Arbeitsbereich aufnehmen können

- Informationen über Tätigkeiten, Abteilung(en), die Firma, Produkte und Prozesse im persönlichen Gespräch oder am Telefon geben können

- Entscheidungen und Vereinbarungen auf der Grundlage vertrauter Sprachstrukturen treffen und kürzere Texte zu vertrauten Themen erstellen können

(Wenn Sie zu diesem Thema weitere Informationen wünschen, lesen Sie auch: Arbeitsplatz Europa: Sprachkompetenz wird messbar.)

Sprachprüfungen, wie z. B. der "Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) A2–B1" oder das Zertifikat "Deutsch B1" sind allerdings allgemeinsprachliche Prüfungen, die Alltagssituationen (beispielsweise Situationen beim Arzt, in der Schule oder beim Einkaufen) aufgreifen. Daher kann es sein, dass berufssprachliche Inhalte noch nicht zu den "vertrauten Inhalten" gehören und für Ihren Azubi trotz des erreichten Sprachniveaus zu Beginn der Ausbildung eine Herausforderung darstellen oder dass Ihr Azubi nicht immer die für den beruflichen Alltag passenden Formulierungen verwendet.

Vor welchen sprachlichen Herausforderungen steht mein Azubi im Betrieb?

Hier ein paar Beispiele:

- Im Berufsleben gibt es Floskeln und Redewendungen im Umgang miteinander, die im Alltag gar nicht oder nur selten verwendet werden. Dies fängt schon beim Begrüßen an. Denken Sie nur an die im Betriebsalltag ganz übliche Formulierung "Mahlzeit".
- Am Arbeitsplatz wird Ihr Azubi mit zahlreichen Arbeitsanweisungen, aber auch mit Fachbegriffen und Abkürzungen konfrontiert.
- In der Berufsschule muss Ihr Azubi voraussichtlich das gleiche Lernpensum bewältigen wie Azubis, deren Muttersprache Deutsch ist. Von ihm

wird ebenfalls verlangt, dass er Fachtexte verstehen, Prozesse beschreiben und argumentieren kann.

Sprachliche Anforderungen sind von Beruf zu Beruf unterschiedlich. Welche sprachlichen Anforderungen Auszubildende in Ihrem Betrieb bewältigen müssen, können Sie selbst feststellen. Nehmen Sie sich doch einen Moment Zeit, um zu überlegen, was Ihr Azubi lesen und schreiben und welche Gespräche er führen können muss.

Neben diesen sprachlichen Herausforderungen ist Ihr Azubi auch mit kulturellen Unterschieden konfrontiert. Vieles ist noch fremd, was für Jugendliche, die in Deutschland aufgewachsen sind, normal ist. So kann es z. B. sein, dass es für Ihren Azubi noch schwieriger ist als für in Deutschland sozialisierte Jugendliche, eigene Fehler zuzugeben oder einzugestehen, dass er etwas nicht verstanden hat. Dies trifft vor allem dann zu, wenn es in der Herkunftskultur Ihres Azubis absolut nicht üblich ist, von selbst auf Fehler hinzuweisen bzw. bei Unklarheiten nachzufragen oder gar einem Vorgesetzten zu widersprechen.

Wie kann ich im Betrieb einen sensiblen Umgang mit der deutschen Sprache und kulturellen Unterschieden etablieren?

Sie als Ausbilder und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Azubis dabei unterstützen, ihre Sprachkenntnisse während der Ausbildung zu erweitern:

Nutzen Sie den gesamten Betrieb als Sprach-Lernort!

- Achten Sie darauf, dass Arbeitsräume und -mittel gut lesbar beschriftet sind. Der Grund: Neue Wörter lassen sich doppelt so gut merken, wenn sie nicht nur gehört, sondern auch gelesen werden. Stellen Sie ggf. Wortlisten und für die Arbeit wichtige Sätze zusammen. Diese Aufgaben können Ihre Auszubildenden auch gut selbst in die Hand nehmen.
- Wenn Sie mündliche Arbeitsanweisungen geben, erklären Sie alle Schritte genau und in einfachen Sätzen. Hilfreich ist es auch, vorzumachen, was die oder der Auszubildende tun soll. Fragen Sie nach, ob Ihr Azubi alles verstanden hat und lassen Sie ihn oder sie den gerade besprochenen Sachverhalt noch einmal zusammenfassen. Je mehr Deutsch Ihr Azubi hört und selbst spricht und je vielfältiger die sprachlichen Äußerungen sind, desto intensiver wird der Spracherwerb gefördert.

Gerade Formulare und schriftliche Anweisungen sind oftmals kompliziert formuliert. Denken Sie allein an den Ausbildungsvertrag, schon dieser weist unzählige sprachliche Hürden auf – auch für Muttersprachler!

Unterstützen Sie Ihren Azubi deshalb wann immer möglich beim Erschließen komplexer Texte. Hier einige Kriterien, die Ihnen helfen zu erkennen, ob ein Text eine Herausforderung für Ihren Azubi darstellt, wenn er Deutsch als Zweitsprache erlernt:

- wenige erläuternde Bilder
- lange, verschachtelte Sätze
- Substantivierungen (z. B. "das Einschalten der Maschine" statt "die Maschine einschalten")
- unpersönliche Ausdrücke, z. B.: "Die Maschine muss regelmäßig gewartet werden."
- zusammengesetzte Hauptwörter wie "Ausbildereignungsprüfung", "Zeiterfassungssystem"
- (betriebsinterne) Abkürzungen

Wenn in Ihrem Betrieb z. B. Sicherheitsanweisungen veröffentlicht werden, sollten diese in einer klaren und leicht verständlichen Sprache formuliert sein.

Selbstverständlich werden Sie nicht immer die notwendige Zeit haben, selbst die Texte zu vereinfachen, doch wenn sie zumindest bei neu erstellten Texten oder in der schriftlichen Kommunikation mit Ihrem Azubi auf eine sprachensible Gestaltung achten, ist schon ein erster guter Schritt getan.

Weitere Tipps zur Gestaltung von schriftlichen Informationen finden Sie z. B. in der Broschüre "Sprachsensibel beraten" der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch in Hamburg.

Nutzen Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden – Setzen Sie Sprachmittler ein!

Selbstverständlich haben Sie nicht immer die Zeit und Energie, sich um Ihren Azubi zu kümmern und ihn oder sie sprachlich zu fördern. Daher kann es sehr hilfreich sein, wenn Sie Ihrem Azubi einen sogenannten "Sprachmittler" an die Seite stellen: einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, welche/-r die gleiche Muttersprache wie Ihr Azubi spricht, bei sprachlichen Herausforderungen unterstützt, gern Fragen beantwortet und vielleicht auch einmal beim Berichtsheft oder einer schwierigen Hausaufgabe für die Berufsschule hilft. Sprachmittler können auch bei interkulturellen Fragen beratend zur Seite stehen, ersetzen jedoch nicht den Unterricht durch professionelle Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache. Mit dem bundeseinheitlichen IHK-Zertifikatslehrgang zum Sprachmittler (IHK) können Sie oder Ihre Mitarbeiter sich qualifizieren lassen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter "Hier finde ich Hilfe" am Ende dieses Kapitels.

Wie kann ich meinen Azubi beim weiteren Spracherwerb unterstützen? Wie kann ich meinen Azubi beim weiteren Spracherwerb unterstützen?

Sprachsensible Anleitungs- und Feedbackgespräche führen

Schon mit kleinen Hilfestellungen können Sie Ihren Azubi dabei unterstützen, Deutsch zu lernen. Dazu müssen Sie kein ausgebildeter Sprachtrainer sein! Bei jedem Gespräch, das Sie mit Ihrem Azubi führen, können Sie beispielsweise durch eine entspannte Gesprächsatmosphäre dazu beitragen, dass er oder sie sich traut, die eigenen Deutschkenntnisse anzuwenden und neu Gelerntes auszuprobieren.

Sie können auch helfen, indem Sie selbst Ihre Sprache ein wenig kontrollieren. Aber Achtung: Damit ist nicht gemeint, selbst "falsches, verdrehtes" Deutsch zu sprechen! Hier ein paar Tipps:

- Sprechen Sie langsam und deutlich.
- Formulieren Sie kurze Sätze.
- Lassen Sie Fragen zu.
- Sprechen Sie Hochdeutsch.
- Bauen Sie bei der Erläuterung neuer Sachverhalte Erklärungsschleifen ein.
- Meiden Sie Sprichwörter und ironische Wendungen.

Weitere Tipps zum Thema finden Sie z. B. in die Broschüre "Sprachsensibel beraten" der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch in Hamburg.

Wertschätzender und konstruktiver Umgang mit sprachlichen Fehlern

Als Ausbilder können Sie Ihren Azubi unterstützen, wenn Sie mit sprachlichen Fehlern wertschätzend und konstruktiv umgehen. Sie können z. B. Interesse zeigen und sich die Zeit nehmen, das vom Azubi Gesagte nochmals in eigenen Worten zusammenzufassen. So

vermeiden Sie Missverständnisse. Wenig hilfreich ist es hingegen, voreilig Sätze für Ihren Azubi zu beenden. Fragen Sie gezielt nach, wenn Sie dem Gesagten nicht richtig folgen können, aber unterbrechen Sie den Azubi nicht mitten im Satz. Korrigieren Sie auch nicht jeden Fehler, denn das entmutigt und führt zu einer Hemmung beim Sprechen. Überhören Sie stattdessen einfach den einen oder anderen Fehler.

Wenn Ihr Azubi schon eine Weile in Ihrem Betrieb lernt und Sie feststellen, dass sprachliche Fortschritte zu verzeichnen sind, benennen Sie diese und loben Sie den Erfolg, denn oft erkennen die Sprachlernenden selbst nicht, dass sie Fortschritte machen. Spiegeln Sie daher so oft wie möglich, dass Sie mit den sprachlichen Leistungen zufrieden sind und machen Sie konkrete Vorschläge, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt.

Die fachlichen Kompetenzen des Azubis bei sprachlichen Schwierigkeiten erkennen

"Wenn man mit Akzent spricht, denken Leute, dass man auch mit Akzent denkt." (Zitat aus der Broschüre "Sprachsensibel beraten")

Ein Akzent oder mangelnde Ausdrucksfähigkeit sind keinesfalls gleichzusetzen mit fachlicher Inkompetenz. Wenn Ihr Azubi nicht immer sofort auf Fragen und Anweisungen von Ihnen, Kollegen oder Kunden reagiert, kann das auch sprachliche oder interkulturelle Ursachen haben. Es muss nicht immer an mangelnder fachlicher Qualifikation liegen. Beobachten Sie daher gezielt die Leistungen auf fachlicher Ebene und geben Sie immer wieder die Möglichkeit, auch ohne Worte die fachlichen Qualitäten unter Beweis zu stellen.

Externe Förderung durch Sprachkurse

Ihr Azubi trägt in jedem Fall eine Eigenverantwortung für seinen weiteren Spracherwerb. Damit dieser gelingt, ist es wichtig, am Ball zu bleiben und sich selbstständig oder durch den Besuch eines Sprachkurses weiterzubilden. Sie können Ihren Azubi bei dieser Herausforderung unterstützen, indem Sie innerbetriebliche Sprachkurse anbieten, in denen gezielt ausbildungsplatzbezogene Inhalte trainiert werden. Weitere Infos dazu finden Sie auf der Webseite der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Falls dies für Ihren Betrieb nicht möglich ist, können Sie auch auf externe Sprachlernkurse aufmerksam machen, die z. B. an Volkshochschulen, dem Goethe-Institut oder von anderen professionellen Sprachkursanbietern vor Ort angeboten werden. Es gibt auch Sprachkurse, die speziell auf einzelne Berufe bezogen sind. Wenn Ihr Azubi einen externen Sprachkurs besucht, geben Sie ihm dazu ausreichend Zeit: Wenn der Kurs z. B. immer am Dienstag- und Donnerstagabend stattfindet, sollten Sie einen pünktlichen Feierabend ermöglichen.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Sprachmittler bauen Brücken: IHK-Zertifikatslehrgang zum Sprachmittler (IHK). In dem bundeseinheitlichen Zertifikatslehrgang erwerben die Teilnehmer die erforderlichen Kompetenzen, um situationsbezogen am Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu dolmetschen und in zahlreichen Alltagssituationen Unterstützung zu leisten. Bitte wenden Sie sich für weitere Informationen an [Florian Pröbsting](#) bei der DIHK-Bildungs-GmbH.

- DIHK, Arbeitsplatz Europa: Sprachkompetenz wird messbar: In dieser Broschüre finden Sie detaillierte Informationen zu den Niveaustufen des europäischen Referenzrahmens im Kontext Arbeit und Beruf: Bestellung der Printausgabe (4. Auflage 2014): https://www.dihk-verlag.de/arbeitsplatz_europa_deutsch_525500.html
- PDF-Datei zum Herunterladen (3. Auflage 2007)
https://www.duesseldorf.ihk.de/blob/dihk24/Weiterbildung/downloads/2595296/c1099d8fb8540844c23af53ad9d0c373/M6_Arbeitsplatz_Europa_Sprache-data.pdf
- Überblick zur berufsbezogenen Sprachförderung gem. § 45a
 Sprachförderung des BAMF wird ausgeweitet - Berufsbezogene Deutschsprachförderung wird zu einem Regelinstrument der Sprachförderung des Bundes. Am 01. Juli 2016 erweiterte der Bund das Angebot an berufsbezogener Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund: die berufsbezogene Deutschsprachförderung wurde zu einem Regelinstrument der Sprachförderung des Bundes. Weitere Informationen finden Sie hier.
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2016: Migration und Flüchtlinge.
 In den Beiträgen dieses Heftes werden die rechtlichen, finanziellen und institutionellen Rahmenbedingungen zum Thema "Migration und Flüchtlinge" beleuchtet. Des Weiteren wird dargestellt, welchen Beitrag Sie als Akteur der Berufsbildung leisten können, damit Flüchtlinge entsprechend ihrer schulischen und beruflichen Qualifikationen gefördert werden können.
 kostenpflichtiger PDF-Download unter:
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7895>
- IQ Netzwerk Niedersachsen: "Deutsch habe ich im Betrieb gelernt" – Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern.
 Die vom Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) herausgegebene Broschüre gibt Ihnen viele Tipps und Hinweise dazu, wie Sie Sprachförderung in Ihrem Betrieb verankern können. Hier finden Sie auch hilfreiche Tipps, wie Sie geeignete Anbieter für einen Sprachkurs in Ihrem Betrieb finden können.
http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Deutsch_habe_ich_im_Betrieb_gelernt_2_.pdf
- IQ-Netzwerk, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. In der Broschüre "Sprachsensibel beraten" finden Sie zahlreiche Tipps und Hinweise, wie Sie Beratungsgespräche mit Ihren Auszubildenden sprachsensibel führen können. Zu diesem Thema bietet die Fachstelle auch Schulungen für Beratende an.
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/2014_Handreicherung_Sprachsensibel_beraten.pdf
- IQ-Netzwerk, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Auf der Webseite der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch finden Sie Informationen darüber, wie Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Deutschlernen unterstützen können. Außerdem gibt es zahlreiche Beiträge zur aktuellen Fachdiskussion sowie Hinweise auf das

Fortbildungsprogramm "Sprachsensibler Fachunterricht ". www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/betriebe.html

Sprachkurse

Wie gut beherrscht mein Azubi die deutsche Sprache?

Aufschluss über das Sprachniveau Ihrer zugewanderten oder geflüchteten Auszubildenden erhalten Sie in erster Linie über Ihren persönlichen Eindruck. Können sie schon das Wichtigste verstehen, wenn einfache Sprache verwendet wird und es um vertraute Themen geht? Können sie außerdem einfach und zusammenhängend über Ereignisse oder Erfahrungen sprechen und kurze Erklärungen geben? Oder sind sie noch sehr unsicher - sowohl beim Sprechen als auch in der Wahrnehmung gesprochener Informationen?

Meist haben geflüchtete Auszubildende bereits den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten **Integrationskurs für junge Erwachsene** oder den **allgemeinen Integrationskurs** absolviert, der aus zwei Teilen besteht. Das sind der Orientierungskurs, der über das Leben, die Kultur, die Rechtsordnung und die jüngere Geschichte in Deutschland informiert, sowie der **Sprachkurs** mit immerhin 600 Unterrichtseinheiten von jeweils 45 Minuten. Der Sprachkurs teilt sich auf in einen **Basiskurs** und einen **Aufbaukurs** mit je 300 Stunden. Zudem haben Ihre zugewanderten Azubis vermutlich auch am **Alphabetisierungskurs** teilgenommen, in dem Lesen und Schreiben in lateinischer Schrift gelehrt wird.

Wenn Azubis im abschließenden **Sprachtest** ausreichende Deutschkenntnisse auf dem **Sprachniveau B1** nachgewiesen und auch den Test nach dem Orientierungskurs bestanden haben, können sie Ihnen bei der Einstellung das **Zertifikat Integrationskurs** vorlegen. Das **Sprachniveau B1** bezeichnet die Sprachkompetenz nach dem **Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER)**, der den Spracherwerb in sechs Stufen einteilt:

- A1 und A2 für elementare Sprachanwendung auf Anfängerniveau
- B1 und B2 für selbstständige Anwendung
- C1 und C2 für kompetente Anwendung, die eine Verständigung in nahezu allen Situationen zulässt

Auf dem Sprachniveau B1 sollten bereits umfangreiche Informationen bearbeitet und vermittelt und mindestens Standardinformationen aus dem Arbeitsbereich aufgenommen werden können. Detaillierte Informationen dazu finden Sie im Wissensbaustein Sprachniveaustufen.

Welche Sprachkurse gibt es, wenn das Sprachniveau von Azubis noch nicht ausreicht?

Um zu überprüfen, ob das Sprachniveau Ihrer Auszubildenden ausreicht oder nicht, können Sie ihnen ein **Raster zur Selbsteinschätzung** ihrer Deutschkenntnisse vorlegen. Das

Raster ist in 31 Sprachen verfügbar und kann unter anderem auf der Europass-Website der EU heruntergeladen werden.

Wenn sprachliche Hürden den Alltag in der praktischen Ausbildung und in der Berufsschule erschweren, gibt es geeignete Fördermaßnahmen. Diese sind für Ihren Betrieb in der Regel kostenlos. Dabei handelt es sich zum Beispiel um durchgängige Unterstützung durch die **Assistierte Ausbildung (AsA)** oder um punktuelle Unterstützung durch **ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**. Zu diesen abH gehören neben dem individuell zugeschnittenen Sprachunterricht auch eine sozialpädagogische Begleitung und Nachhilfeunterricht in kleinen Gruppen außerhalb der Arbeits- und Berufsschulzeiten. Ob Azubis gefördert werden können, hängt allerdings von ihrem Aufenthaltsstatus und ihren Herkunftsländern ab. Auskunft erteilt das Jobcenter oder die lokale Agentur für Arbeit.

2016 hat der Bund auch die **berufsbezogene Deutschsprachförderung** erweitert. Diese Kurse bauen unmittelbar auf den Integrationskursen des BAMF auf. Teilnehmen können geflüchtete Zuwanderer, aber auch deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund sowie in Deutschland lebende EU-Bürger/-innen. Wer diese Hilfe in Anspruch nehmen darf, entscheiden ebenfalls die Arbeitsagenturen und Jobcenter. Die berufsbezogene Deutschsprachförderung erfolgt zunächst in Basismodulen von je 300 Unterrichtseinheiten, um das allgemeine Sprachniveau von B1 bis auf C1 und C2 zu steigern. Weitere Spezialmodule ermöglichen berufsorientierte und ausbildungsspezifische Kurse sowie eine individuelle Förderung. Ausführliche Informationen finden Sie beim BAMF.

Diese Kurse, angeboten vom BAMF und dem Europäischen Sozialfonds (ESF), werden bundesweit organisiert und von örtlichen Kooperationspartnern des BAMF durchgeführt. Eine Liste der zugelassenen Kursträger finden Sie auf der Website des BAMF.

Für Teilnehmer/-innen, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, ist pro Unterrichtseinheit ein Kostenbeitrag von 3,20 Euro fällig, der auch vom Arbeitgeber gezahlt werden kann.

Weitere Möglichkeiten zum qualifizierenden Spracherwerb

Ein flächendeckendes Netz von Bildungsdienstleistern gewährleistet, dass jeder Ausbildungsbetrieb passende Angebote in seiner Nähe findet. Am einfachsten funktioniert das über die Schnellsuche auf dem Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit. Die angebotenen Deutschkurse - zum Beispiel an Volkshochschulen - haben meist einen **Berufsbezug** und orientieren sich auch am individuellen Niveau der Azubis. Sie finden entweder in Teil- oder Vollzeit statt. Da die verschiedenen Angebote von Stadt zu Stadt variieren können, informieren Sie sich am besten im Internet über Kursprogramme in Ihrer Nähe.

Zudem können sich Ihre Auszubildenden auch in **Online-Sprachkursen** weiterbilden. Empfehlenswert ist zum Beispiel die kostenfreie Lernplattform Ich will Deutsch lernen des Deutschen Volkshochschul-Verbands (DVV). Hier können sich Interessenten derzeit in 16 Sprachen anmelden und haben Zugriff auf diverse Lernangebote - etwa auf das Modul Kommunikation im Betrieb. Dieser Kurs führt bis zum Sprachniveau B1. Ist dieses bereits

erreicht, kann der Kurs auch zu Übungszwecken genutzt werden. Außerdem lässt sich die **Arbeits- und Berufssprache Deutsch** in 30 **branchenübergreifenden Szenarien** aus elf berufsbezogenen kommunikativen Handlungsfeldern erlernen und verbessern.

Auch auf der Website des Goethe-Instituts können Deutschkenntnisse verbessert werden - in Selbstlernkursen, Sprechübungen oder mit der Vokabeltrainer-App . Auch Videos sind eingebunden. Eine weitere (kostenfreie) Alternative zum Spracherwerb hat die Deutsche Welle mit dem Angebot Deutsch lernen entwickelt. Eine Besonderheit dieses Angebots: Lernende können sich bei Fragen zu Wortschatz und Grammatik in 30 Sprachen mit der Redaktion der Deutschen Welle in Verbindung setzen. Zudem gibt es eine Reihe kostenfreier Lern-Apps.

Was können Betriebe tun?

Natürlich können Sie auch in Ihrem Unternehmen die sprachliche Entwicklung Ihrer Auszubildenden fördern. Entwickeln Sie zum Beispiel gemeinsam mit den Azubis ein **firmenspezifisches Wörterbuch**, in dem die jeweiligen erstsprachlichen Begriffe für Maschinen, Werkzeuge, Fachbegriffe oder Arbeitsabläufe übersetzt werden. Oder sprechen Sie deutschsprachige Azubis oder Mitarbeiter/-innen an, ob sie **Nachhilfe** geben können, wenn es sprachliche Probleme in der Berufsschule gibt oder [Prüfungen](#) anstehen. Vielleicht haben auch ehemalige Mitarbeiter/-innen, die sich im Ruhestand befinden, Interesse an einem **Mentoring-Programm**. Das kann entweder direkt auf die spezielle Kommunikation in Ihrem zugeschnitten sein oder die generelle Verbesserung der Deutschkenntnisse Ihrer Azubis zum Ziel haben.

Für interessierte Mentoren und Mentorinnen gibt es jede Menge **Handreichungen**, um solche Kurse zielführend zu gestalten - zum Beispiel den Sprachanker des Bildungswerks der Erzdiözese Köln oder die Materialien der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) sowie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Wie Sie Ihre Azubis schon mit kleinen sprachsensiblen Hilfestellungen unterstützen können, erfahren Sie im Wissensbaustein Sprachförderung während der Ausbildung.

IHK-Sommerschule für Flüchtlinge in Herzogenaurach IHK-Sommerschule für Flüchtlinge in Herzogenaurach

Für minderjährige Flüchtlinge, die ohne Angehörige reisen, gilt in Deutschland eine zweijährige Berufsschulpflicht. Da die Kapazitäten begrenzt sind bietet die IHK für Mittelfranken in Absprache mit der Regierung von Mittelfranken in Ansbach, Lauf, Herzogenaurach und Nürnberg weitere Integrationskurse für die Jugendlichen an. Den Verantwortlichen geht es nicht nur darum den Jugendlichen einen Grundwortschatz beizubringen, der Ihnen die Integration in unseren Alltag erleichtern soll. Auch das Training von Umgangsformen, Respekt und Höflichkeit stehen auf dem Stundenplan.

Sprachniveaustufen

Sprachzertifikate: Niveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER)

Wenn Sie Sprachzertifikate vorgelegt bekommen oder Sie Ihre Azubis nach deren Sprachkompetenzen fragen, werden häufig Formulierungen wie Niveau A1 , Niveau B2 oder auch Niveau C1 verwendet.

Hier finden Sie einige Hinweise über die Grundlage für die Einteilung in diese Niveaustufen und darüber, was sie konkret über die Sprachkenntnisse Ihrer Azubis aussagen.

Wann und wo wurde der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) entwickelt?

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) wurde vom Europarat entwickelt und erschien 2001 in der deutschen Übersetzung. Er befasst sich, so die Beschreibung auf der GER-Website, mit der Beurteilung von Fortschritten in den Lernerfolgen bezüglich einer Fremdsprache. Ziel ist, die verschiedenen europäischen Sprachzertifikate untereinander vergleichbar zu machen und einen Maßstab für den Erwerb von Sprachkenntnissen zu schaffen.

Der große Nutzen des GER ist: Die sehr detailliert formulierten Kann-Beschreibungen des Referenzrahmens ermöglichen es, sowohl Inhalte für [Sprachkurse](#) als auch Sprachprüfungen danach auszurichten. Heute orientieren sich alle gängigen Lehrwerke für Deutsch als Fremdsprache (DaF) und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und auch die anerkannten Sprachprüfungen wie etwa das Zertifikat Deutsch B1 (Goethe Institut) oder der Deutschtest für Zuwanderer (Telc) an den Niveaustufen des GER.

Der Referenzrahmen beschreibt detailliert die Kompetenzen in der jeweiligen Sprache für die Bereiche Hören, Lesen, Schreiben, Sprechen und teilt diese in Niveaustufen ein.

Welche Niveaustufen werden im GER benannt und was bedeuten sie?

Die grundlegenden Niveaustufen des GER sind:

- A Elementare Sprachverwendung
- B Selbstständige Sprachverwendung
- C Kompetente Sprachverwendung

Um zu verdeutlichen, was sich hinter diesen abstrakten Begriffen verbirgt, folgen hier einige konkrete Beispiele. Sie sind dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen entnommen.

A1 - Anfänger

- Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen.
- Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. (...)

A2 - Grundlegende Kenntnisse

- Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). (...)

B1 - Fortgeschrittene Sprachverwendung

- Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht.
- Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. (...)

B2 - Selbstständige Sprachverwendung

- Können die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen.
- Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. (...)

C1 - Fachkundige Sprachkenntnisse

- Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. (...)

C2 - Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

- Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. (...)

Wie lassen sich diese allgemeinsprachlichen Kompetenzen auf den beruflichen Bereich übertragen?

Die aufgeführten Kompetenzen beziehen sich auf den allgemeinen Spracherwerb. In der Broschüre "Arbeitsplatz Europa: Sprachkompetenz wird messbar" des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) wurden sie für die am Arbeitsplatz erforderlichen Sprachkompetenzen adaptiert.

Hier heißt es zum Beispiel für das Niveau B 1 für den Bereich "Sprechen":

- Kann typische Situationen, die sich auf Geschäftsreisen ergeben, bewältigen, z. B. Auskünfte zu Fahrplänen einholen, Reservierungen vornehmen, Taxi bestellen.
- Kann Auskunft geben über Tätigkeit, Abteilung, Firma und Produkte.
- Kann Fragen zu Arbeitsprozessen, Vereinbarungen und Entscheidungen stellen, um sich Klarheit zu verschaffen.
- Kann seine Ansichten, Handlungen, Entscheidungen kurz begründen.
- Können Arbeitsabläufe in einfachen Schritten beschreiben und über dabei gemachte Erfahrungen berichten.
- Kann kurze Passagen aus arbeitsrelevanten Texten und Präsentationen auf einfache Weise mündlich wiedergeben

(Quelle: Arbeitsplatz Europa: Sprachkompetenz wird messbar, 4. Aufl. 2014, S. 13)

Einen etwas anderen, vereinfachten Blick auf den Referenzrahmen ermöglicht das folgende Raster. Es folgt ebenfalls der Perspektive der aktiven sprachlichen Fähigkeiten für berufliche Kontexte:

GER-Stufen	Information	Formulierung	Handlung
Fortgeschrittenen- Stufe	C2	eigene/individuelle	steuern moderieren
-competenter user-	C1	Formulierung	strukturieren verhandeln präsentieren...
Mittelstufe -independent user-	B2		klären/lösen ändern erläutern
	umfassend	zunehmend eigene individuelle	zusammenfassen bearbeiten beschreiben vergleichen...
	B1	Formulierung	
Grundstufe -basic user-	A2		ergänzen
	einfach A1	nach vorgegebenen/ bekannten Mustern	erfragen...

(Quelle: Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache, S. 12)

Dieses Raster macht deutlich, dass Ihre Auszubildenden nicht immer alle für die Ausbildung notwendigen Kommunikationssituationen problemlos bewältigen können, wenn sie keine weitere sprachliche Unterstützung erhalten. Das kann auch der Fall sein, wenn sie das Niveau B 1 oder auch B 2 schon erreicht haben. Insbesondere das Verstehen von Fachtexten oder auch das Formulieren komplexer Sachverhalten stellt häufig eine Herausforderung für sie dar.

Was heißt das konkret für die sprachlichen Kompetenzen Ihrer Azubis?

Der gemeinsame Europäische Referenzrahmen bietet zwar eine Orientierung und Unterstützung für Sie als Ausbilder/-in und auch für die Auszubildenden selbst. Er sollte aber nicht streng normativ ausgelegt werden. Wie Sie wahrscheinlich aus eigener Erfahrung wissen, findet jeder Mensch unterschiedlich gut und schnell Zugang zu einer Fremd- oder Zweitsprache und den Fertigkeiten Hören, Lesen, Schreiben und Sprechen. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Artikel "Hast du keinen Mülleimer?" von Christina Kuhn.)

Konkret heißt das, dass sich die sehr allgemein formulierten Niveaustufen nicht ohne weiteres auf die Kommunikation in Ihrem Betrieb und die dort erforderlichen sprachlichen Kompetenzen übertragen lassen. Wenn Sie Ihre Azubis am und für seinen Ausbildungsplatz sprachlich weiter fördern möchten, unterstützen Sie sie am besten durch Sprachkurse, die sich an konkreten arbeitsplatzspezifischen Situationen orientieren – und nicht allein an strikt ausgelegte Niveaustufen.

Szenario-Methode

Eine solche gezielte Sprachförderung ist zum Beispiel mithilfe der Szenario-Methode möglich. Ein Sprachtraining, das auf dieser Methode basiert, trainiert in passgenauen Aufgaben genau die sprachlichen Situationen, die für die Arbeitsabläufe in Ihrem Betrieb wichtig sind. Welche Situationen typisch und welche sprachlichen Handlungen erforderlich sind, wird vorab mit Ihnen besprochen und mit den bereits vorhandenen sprachlichen Kompetenzen der Azubis abgestimmt.

So kann ein Szenario zum Beispiel das Thema "Gespräche mit Kundinnen und Kunden" aufgreifen und die dazu erforderlichen sprachlichen Mittel, wie Grammatik und Wortschatz, gezielt trainieren. Zu diesem Szenario gehören dann etwa: Telefonat mit einem Kunden, Bestellung eines Ersatzteils per E-Mail, Nachfragen beim Meister und Dokumentation des Reparaturverlaufs (vgl. hierzu Eilert-Ebke/Sass: Der Szenario-Ansatz in der berufsbezogenen Sprachförderung, 2016, und: Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache-Unterricht, 2014).

Persönliches Sprachprofil

Bei der täglichen Arbeit mit Ihren Azubis sollten Sie darüber hinaus berücksichtigen, dass jeder Mensch sein ganz persönliches Sprachprofil hat, das sich nicht einfach in ein Raster pressen lässt. So hängt es von der Muttersprache, weiteren Fremd- oder Zweitsprachenkenntnissen, der Schulbildung, der kulturellen Prägung, der Persönlichkeit und nicht zuletzt von der Motivation und der Freude am Erlernen des Berufs ab, wie schnell Ihre Auszubildenden die sprachlichen Kompetenzen erwerben, die sie für eine erfolgreiche Ausbildung benötigen.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Wissensbaustein Sprachförderung während der Ausbildung.

Weiterführende Hinweise:

Christina Kuhn: Hast du keinen Mülleimer? - Der GER im Spannungsfeld von Arbeitsalltag und Sprachenpolitik PDF-Datei zum Herunterladen: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Kuhn_GER_20150402.pdf (11.12.2016)

Gabriele Eilert-Ebke, Anne Sass, Der Szenario-Ansatz in der berufsbezogenen Sprachförderung, in: Sprache im Beruf, BWP, 6/2016

DIHK, Arbeitsplatz Europa: Sprachkompetenz wird messbar: In dieser Broschüre finden Sie detaillierte Informationen zu den Niveaustufen des europäischen Referenzrahmens im Kontext Arbeit und Beruf

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/> (12.12.2016)

oder ausführlichere kommentierte Fassung:
<http://www.goethe.de/Z/50/commeuro/i0.htm> (12.12.2016)

Bestellung der Printausgabe (4. Auflage 2014): https://www.dihk-verlag.de/arbeitsplatz_europa_deutsch_525500.html

PDF-Datei zum Herunterladen (3. Auflage 2007)
https://www.duesseldorf.ihk.de/blob/dihk24/Weiterbildung/downloads/2595296/c1099d8fb8540844c23af53ad9d0c373/M6_Arbeitsplatz_Europa_Sprache-data.pdf

Szenarien im Berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache: Grundlagen, Anwendungen, Praxisbeispiele, hrsg. von der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg 2014, PDF-Datei zum Herunterladen: http://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/BD_Szenarien_2014_web.pdf

Fachsprache lernen

Wie lernen Azubis unsere Berufs- und Fachsprache?

Die Kenntnis der **beruflichen Fachsprache** ist nicht nur eine Grundvoraussetzung für den **erfolgreichen Abschluss** der Ausbildung, sondern auch für die berufliche **Kommunikation im Betrieb**. Fachsprache wird definiert als eine für eine bestimmte Branche geltende Sprache, die ihr eigenes Fachvokabular mit Fachbegriffen und Fachtermini hat. Aber sie baut natürlich auf der Gemeinsprache auf und steht mit ihr in einer Wechselbeziehung.

Experten schätzen, dass es allein im Deutschen mehrere Hundert dieser Fachsprachen gibt - zum Beispiel Wissenschafts-, Technik- oder Berufssprachen. Allein die Medizin-Fachsprache hat einen Wortschatz von rund 500.000 Fachbegriffen (davon mindestens 60.000 für Krankheiten). Wenn Ihre Azubis schon einigermaßen gut Deutsch sprechen, werden sie aus ihrer alltäglichen Praxis bereits gängige Fachbegriffe kennen und beispielsweise ein Werkzeug oder einen technischen Vorgang richtig benennen können.

Falls Ihre zugewanderten Auszubildenden noch nicht an einem der zahlreichen **berufsbezogenen Sprachkurse** teilgenommen haben, wie sie der Europäische Sozialfonds (ESF) und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anbieten, sollten Sie ihnen helfen, sich dafür anzumelden. Hier können Ihre Azubis nicht nur ihr allgemeines Sprachniveau heben, sondern sich in speziellen berufsorientierten Unterrichtseinheiten auch fachlich weiterqualifizieren. Diese **berufsbezogene Deutschsprachförderung** setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen und lässt sich - auf jeden Azubi zugeschnitten - nach dem **Baukastenprinzip** individuell kombinieren.

Eine Liste der örtlichen Veranstalter der Kurse im ESF-BAMF-Programm können Sie auf der Website des BAMF herunterladen. Weitere Informationen zur Sprachförderung Ihrer Azubis gibt es im Wissensbaustein Sprachkurse.

Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt mit seinem Förderprogramm JOBSTARTER plus besonders **kleine und mittlere Unternehmen** bei der dualen Berufsausbildung von zugewanderten Flüchtlingen, aber auch von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Jugendlichen mit oder ohne Migrationshintergrund.

JOBSTARTER plus -Projekte sorgen regional für die Unterstützung von Ausbildungsbetrieben durch ein externes Ausbildungsmanagement (EXAM). EXAM-Dienstleistungen sind zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder Assistierte Ausbildungen (AsA). In deren Rahmen können auch fachpraktische und fachtheoretische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt werden, um den berufstheoretischen Anforderungen gerecht zu werden. Ob solche Angebote für Ihre Azubis infrage kommen, klären Sie am besten mit den zuständigen JOBSTARTER-Ansprechpartnern und -Ansprechpartnerinnen und JOBSTARTER-Regionalbüros.

Was leisten die Berufsschulen?

Ohne ausreichende Sprachkenntnisse des Deutschen sind qualifizierte Schulabschlüsse nicht zu erreichen. Deshalb spielt bei der Unterrichtung junger Zuwanderer/-innen, die jetzt ausgebildet werden, die **Bildungs- oder Schulsprache** eine zentrale Rolle - noch vor der Vermittlung der Fachsprache. Damit sind die besonderen sprachlichen Formen gemeint, wie sie vor allem in Texten zu finden sind. **Bildungssprache** wird etwa benötigt, wenn wir anderen etwas erklären oder andere mit Argumenten überzeugen wollen.

Bei der Sprachförderung in der Berufssprache geht es nicht allein um die Vermittlung von Fachvokabular. Erforderlich ist eine weitreichende **sprachliche Auseinandersetzung**, die eng verbunden ist mit den fachlichen Inhalten des Unterrichts. So lässt sich zum Beispiel die deutsche Sprachkompetenz der Schüler/-innen eher verbessern, wenn **berufliche Handlungssituationen** einbezogen werden. Wird Sprachvermittlung mit beruflichen Inhalten verbunden, motiviert das die Schüler/-innen wegen des stärkeren Praxisbezugs noch mehr, Deutsch zu lernen.

Diese sogenannte **integrierte Sprachförderung** im Fachunterricht erfordert eine neue Didaktik, um zu einer **sprachsensiblen Unterrichtsgestaltung** zu kommen. Die Förderung der Berufssprache Deutsch ist nicht mehr auf den Deutschunterricht beschränkt, sondern eine interdisziplinäre und fächerübergreifende Aufgabe der Berufsschule. Wissenschaftler/-innen haben dazu **Konzepte, Unterrichtsmaterialien** und **Handreichungen** für die Lehrkräfte entwickelt. Mit deren Hilfe sind sie in der Lage, den zugewanderten Schülern und Schülerinnen **Erfolgslebnisse** zu verschaffen, die sie motivieren und nicht frustrieren. Eine entsprechende Qualifizierung von Berufsschullehrern und -Lehrerinnen erfolgt in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Als Ausbilder/-in halten Sie ohnehin Kontakt zu den Lehrern und Lehrerinnen der Berufsschule, die Ihre Azubis besuchen. Fragen Sie die Lehrkräfte einfach mal, wie sie didaktisch vorgehen, um die sprachlich noch eingeschränkten Schüler/-innen mitzunehmen - und was Sie und Ihr Betrieb tun können, um die Lehrer/-innen zu unterstützen.

Wie können Betriebe dazu beitragen, Azubis an die Fachsprache heranzuführen?

Am Arbeitsplatz - gleich in welcher Branche - wird mit Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen, Kunden und Kundinnen vor allem auch fachlich kommuniziert. Arbeitsanweisungen, Vorschriften oder Sicherheitshinweise müssen problemlos verstanden werden. Das alles kann selbstverständlich auch in der Praxis trainiert werden.

Werben Sie unter Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen um **Sprachmentoren und -mentorinnen** oder **Sprachpaten und -patinnen**, die bei Verständigungsschwierigkeiten jederzeit ansprechbar sind. Am besten sind dafür etwas ältere Kollegen und Kolleginnen geeignet, die aus dem gleichen Kultur- und Sprachraum kommen (im besten Fall mit derselben Erstsprache). Sie haben oft bereits hinter sich, was Ihren Azubis noch bevorsteht.

Legen Sie eine Sammelmappe an, in der zum Beispiel Werkzeuge, technische Vorgänge, Arbeitsmaterialien oder Arbeitsschritte abgebildet und mit den entsprechenden Fachbegriffen versehen sind. Diese Mappe wird offen ausgelegt, damit Ihre Azubis jederzeit nachschlagen können. Werkzeuge oder Maschinen können Sie gut lesbar auf kleinen Klebestreifen beschriften.

Überprüfen Sie Ihre sicherheitsrelevanten **Betriebsanweisungen** auf leichte Verständlichkeit. Aus der Anweisung "Bei Ausbruch eines Brandes ist unverzüglich der Sammelplatz aufzusuchen" machen sie einfach: "Wenn es brennt: Gehen Sie sofort zum Sammelplatz!". Das verstehen dann auch die deutschen Kollegen und Kolleginnen sofort.

Sensibilisieren Sie die Belegschaft für die **integrierte Sprachförderung**, die nicht nur eine alltagssprachliche, sondern auch eine arbeitssprachliche Kommunikation möglich machen soll. Mitarbeiter/-innen sollen nicht nur in der alltäglichen Kommunikation, sondern vor allem im fachlichen Gespräch mit Ihren zugewanderten Azubis langsam und deutlich reden, einfache und vollständige Sätze formulieren sowie auf ihren Dialekt möglichst verzichten. Gegebenenfalls muss ein längerer Satz auch mal wiederholt werden. Zeitliche Abfolgen bei

der Erklärung von Aufgaben sollten klar herausgestellt werden (zum Beispiel mit "zuerst ..., dann ...") und lassen sich mit Gesten sinnvoll unterstützen.

Berufsbezogene Deutschkurse in der Firma

Mit **innerbetrieblichen Sprachlernangeboten** im Einzeltraining oder in Kleingruppen haben Sie die Möglichkeit, Ihre Azubis gezielt auf die sprachlichen Anforderungen vorzubereiten - am Arbeitsplatz, in der Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen oder mit Kunden und Kundinnen. Vorher sollten Sie allerdings klären, was konkret damit erreicht werden soll, um Dauer, Umfang und Ausgestaltung dieser Angebote passgenau festlegen zu können. Geben Sie potenziellen Kursanbietern die Möglichkeit, sich Ihren Betrieb und die Arbeitsplätze Ihrer Azubis anzusehen. Stellen Sie gegebenenfalls entsprechende Materialien zur Verfügung. Fragen Sie im Gegenzug nach der Qualifikation der Lehrkräfte und ob in einem Abschlussgespräch der Erfolg des Kurses evaluiert werden kann.

Beratung und Unterstützung bei der Planung und Umsetzung solcher innerbetrieblicher Weiterbildungsangebote bekommen Sie von der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk "Integration durch Qualifizierung" (IQ). Hier erhalten Sie auch Informationen über Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU.

Sicherheitshinweise verständlich gestalten

Sicherheitshinweise am Arbeitsplatz

Um Störungen oder gar Unfälle zu vermeiden, ist es unumgänglich, dass alle Mitarbeiter/-innen die möglichen Gefahren am Arbeitsplatz kennen und darauf angemessen reagieren können. Für Ihre Azubis, die Deutsch als Zweitsprache sprechen, beinhalten Sicherheitshinweise zahlreiche sprachliche Stolpersteine. Hier erfahren Sie, wie Sie diese sprachlichen Herausforderungen erkennen und Ihre Azubis beim Verstehen von Sicherheitshinweisen unterstützen können.

Warum sind Sicherheitshinweise für zugewanderte Auszubildende eine große Herausforderung?

Stellen Sie sich vor, Sie würden in einer Firma im Ausland arbeiten und müssten die dortigen schriftlichen Sicherheitshinweise oder mündliche Sicherheitsunterweisungen verstehen. Selbst wenn Sie im Alltag gut in der Landessprache kommunizieren könnten, gäbe es bestimmt einige sprachliche Stolperfallen, wie zum Beispiel Fachbegriffe oder komplexe Satzstrukturen. Ein Auszug aus Sicherheitshinweisen zur Brandbekämpfung macht dies deutlich:

Maßnahmen zur Brandbekämpfung

5.1. Löschmittel

Empfehlung: alkoholbeständiger Schaum, Kohlensäure, Pulver, Wasserdampf. Es darf kein Wasserstrahl verwendet werden, da dieser den Brand streuen kann.

5.2. Besondere vom Stoff oder Gemisch ausgehende Gefahren

Wenn das Produkt hohen Temperaturen ausgesetzt wird, beispielsweise bei Feuer, kann es zu gefährlichen Abbauprodukten kommen. Dabei handelt es sich um: Kohlenmonoxide. Bei Feuer bildet sich dichter schwarzer Rauch. Abbauproduktexposition kann eine gesundheitliche Gefahr bedeuten. Die Feuerwehr muss geeignete Schutzausstattung verwenden. Geschlossene, dem Feuer ausgesetzte Behälter sind mit Wasser zu kühlen. Löschwasser nicht in Kanalisation und Fließgewässer gelangen lassen.

5.3. Hinweise für die Brandbekämpfung

Normale Einsatzbekleidung und voller Atemschutz.

Quelle: Anna Svet/Anne Sass: Deutsch am Arbeitsplatz, Materialien für die Fortbildung des IQ Netzwerkes "Deutsch am Arbeitsplatz" (unveröffentlichtes Seminarmanuskript), 2015.

An diesem kurzen Auszug lassen sich einige sprachliche Schwierigkeiten von Sicherheitshinweisen aufzeigen:

- **zusammengesetzte Wörter:** z. B. alkoholbeständig, Abbauproduktexposition, Schutzausstattung, Brandbekämpfung
- **Fachwörter:** z. B. Kohlensäure, Kohlenmonoxid, Abbauproduktexposition

Das Wort Abbauproduktexposition kann auch aufgrund von Übersetzungsfehlern zu Missverständnissen führen. Denn das Wort exposition ist aus dem Englischen oder Französischen eher als Bezeichnung für eine Ausstellung von Kunstgegenständen bekannt und weniger für die Freisetzung von Gefahrenstoffen.

Autoren und Autorinnen bzw. Vermittler und Vermittlerinnen von Sicherheitshinweisen müssen ihr Anliegen rechtlich einwandfrei und kurz gefasst darlegen. Daher ist nicht nur die Wortwahl, sondern auch die Struktur der Sätze komplexer als in der Alltagssprache.

Der oben zitierte Text zum Thema Brandbekämpfung möchte alle Personen neutral ansprechen. Statt zu sagen: Sie dürfen keinen Wasserstrahl verwenden, da dieser den Brand streuen kann. , heißt es: Es darf kein Wasserstrahl verwendet werden, da dieser den Brand streuen kann.

In der Wortgruppe den Brand streuen steckt eine weitere sprachliche Stolperfalle. Denn das Wort streuen ist, wenn überhaupt, in ganz anderen Zusammenhängen bekannt, etwa in Salz streuen. Und so erschließt sich hier wohl kaum die gemeinte Bedeutung, dass sich das Feuer sehr schnell in einem weiten Umfeld verteilt.

Für Ihre Azubis, die noch nicht lange Deutsch als Zweitsprache lernen, können auch **Passivkonstruktionen** sprachliche Hürden sein, zum Beispiel in der Formulierung: Wenn das Produkt hohen Temperaturen **ausgesetzt wird**, oder im bereits erwähnten Satz: Es **darf**

kein Wasserstrahl **verwendet werden**. Diese Aussage ist besonders anspruchsvoll, da der Satz durch darf kein ... werden ausdrückt, dass etwas verboten ist. Bei Einführung der Modalverben (früher auch Hilfsverben genannt) wird jedoch gelernt, dass dürfen eine Erlaubnis ausdrückt. Dadurch kann es bei Formulierungen wie darf kein ... passieren, dass die Verneinung übersehen wird. Im Rahmen von Sicherheitshinweisen kann das fatale Folgen haben.

Unpersönliche passivische Konstruktionen nach dem Muster „Es darf nicht verwendet werden“ oder auch „Die Regeln müssen befolgt werden“ werden in Sprachkursen oftmals erst auf der Niveaustufe B2 vermittelt. Sie stellen damit an Lernende einen hohen Anspruch. Deutsch auf dieser Stufe befähigt schon zur Kommunikation auf einem für Alltag und Beruf gutem Niveau (siehe dazu den Wissensbaustein Sprachniveaustufen).

Auch andere unpersönliche Ausdrücke, sogenannte **Passiversatzformen**, finden sich in dem Text zur Brandbekämpfung. So sind auch die folgenden Sätze neutral formuliert: ... dem Feuer ausgesetzte Behälter **sind** mit Wasser **zu kühlen** oder Löschwasser **nicht** in Kanalisation und Fließgewässer **gelangen lassen**. Bei den Formulierungen nach dem Muster sind zu ... kühlen und auch nicht gelangen lassen handelt es sich ebenfalls um grammatische Strukturen, die nicht leicht zu erschließen sind.

Schauen wir uns die Formulierung dem Feuer ausgesetzte Behälter ebenfalls nochmals genauer an. Wenn man die Verbindung von Hauptwort und Verb mit einem ausführlichen Satz umschreiben würde, lautete er so: Der Behälter, der dem Feuer ausgesetzt ist. Auch solche **verkürzten Nebensätze** sind typisch für Sicherheitshinweise. Hinzu kommt, dass das Verb aussetzen in der Alltagssprache andere und dann auch noch unterschiedliche Bedeutungen hat, zum Beispiel: Er hat ein Semester ausgesetzt. , oder auch: Ständig hast du etwas an mir auszusetzen.

Wie lassen sich Sicherheitshinweise in Ihrem Betrieb verständlicher gestalten?

- Analysieren Sie die in Ihrem Betriebe ausgehängten Sicherheitshinweise und versuchen Sie, diese - falls notwendig - einfacher zu formulieren. Sie können sie schon allein dadurch vereinfachen, dass Sie Sätze wie zum Beispiel In diesem Bereich muss Schutzkleidung getragen werden durch die Bitte ersetzen: Tragen Sie hier Schutzkleidung. Dies kann übrigens für alle Ihre Mitarbeiter/-innen hilfreich sein, da sie die Texte so aufmerksamer lesen werden. Konkrete Beispiele, wie dies ausschauen kann, finden Sie in Broschüren der Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege (BGW).
- Nutzen Sie über die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitskennzeichen hinaus Bilder und andere visuelle Mittel.
- Falls Sie viele Mitarbeitende haben, die dieselbe Erstsprache beherrschen, nutzen Sie auch mehrsprachige Sicherheitshinweise. Vor allem, wenn es etwa um den Umgang mit sehr gefährlichen Stoffen geht.
- Setzen Sie Sprachmentoren und -mentorinnen ein, die Ihre Azubis dabei unterstützen, auch komplexe Sicherheitshinweise zu verstehen.

- Machen Sie auch externe Trainerinnen und Trainer, die in Ihrem Betrieb Sicherheitsunterweisungen geben, darauf aufmerksam, dass nicht alle Mitarbeiter/-innen Deutsch als Muttersprache sprechen. Bitte Sie sie, Ihre Vorträge anschaulich zu gestalten und eine für alle verständliche Sprache zu nutzen.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

Beispiele für Sicherheitshinweise in einfacher Sprache finden sich bei der **Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)**, zum Beispiel zum Thema Hautschutz- und Händehygieneplan für Mitarbeitende in der Küche: www.bgw-online.de/DE/Service/Leichte-Sprache/Leichte-Sprache_node.html

Das Förderprogramm **Integration durch Qualifizierung (IQ)** hat die Broschüre "**Deutsch habe ich im Betrieb gelernt. Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern**" herausgegeben. Sie enthält viele Tipps und Hinweise, wie Sie Ihre Azubis dabei unterstützen können, auch komplexe Inhalte zu verstehen. Die Broschüre kann zum Beispiel beim IQ-Netzwerk Niedersachsen heruntergeladen werden: <http://www.migrationsportal.de/iq-niedersachsen/publikationen>

Informationen zur **Weiterbildung** von Mitarbeitenden zu Sprachmentoren und -mentorinnen oder Sprachpaten und -patinnen finden Sie u. a. bei der **IQ-Fachstelle "Berufsbezogenes Deutsch"**: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fortbildungen/fortbildung-sprachmentoring.html

Bei der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch kann auch die Broschüre "**Sprachsensibel beraten - Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater**" heruntergeladen werden. Hier finden Sie zahlreiche Tipps und Hinweise zum Gebrauch verständlicher Sprache sowohl in mündlichen als auch schriftlichen Zusammenhängen: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fachstelle/publikationen-der-fachstelle.html

Unterstützungsmöglichkeiten und Netzwerke

Willkommenslotsen

Wobei können Willkommenslotsinnen und -lotsen Sie als Ausbilder/-in konkret unterstützen?

Willkommenslotsinnen und Willkommenslotsen beraten kleine und mittlere Unternehmen in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration von Flüchtlingen - bei der Integration durch eine Hospitation, ein [Praktikum](#), eine [Einstiegsqualifizierung \(EQ\)](#), eine Ausbildung oder durch den direkten Einstieg in eine Beschäftigung. Sie als Ausbilder/-in erhalten so vor Ort die wichtigsten Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und erfahren, wo Sie weiterführende Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten finden.

Willkommenslotsinnen und -lotsen unterstützen Sie außerdem dabei, mögliche Vorbehalte und Unsicherheiten in der Belegschaft abzubauen, indem sie gute Beispiele aus der Praxis einbringen. Dazu gehört auch, dass Sie erfahren, mit welchen konkreten Maßnahmen Sie eine Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen fördern können, um eine erfolgreiche betriebliche und soziale Integration der Flüchtlinge zu erreichen. So profitieren Sie nicht nur von einer kulturell vielfältigen Belegschaft, sondern auch von einem positiven Image in der Außendarstellung.

Diese konkrete Unterstützung erhalten Sie durch Willkommenslotsinnen und -lotsen:

- Besetzung offener Stellen und Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Auszubildende bzw. Mitarbeiter/-innen
- Vorauswahl passender Bewerber/-innen aus dem Kreis der Geflüchteten
- Beratung bei rechtlichen und praktischen Fragen zur Integration
- Hilfe bei verwaltungstechnischem Aufwand
- Beratung zu regionalen oder nationalen Förderungs- und Unterstützungsprogrammen für Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen
- Vermittlung von Kontakten zu relevanten regionalen Institutionen, Organisationen und Projekten, die bei einer Ausbildung unterstützen
- Unterstützung beim Aufbau einer Willkommenskultur

Quelle: www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/willkommenslotsen

Wer hilft, geeignete Auszubildende unter den Flüchtlingen zu finden?

Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist von einem Bewerberrückgang gekennzeichnet. Somit bleiben immer häufiger ausgeschriebene Ausbildungsplätze unbesetzt. Wenn Sie geflüchteten jungen Menschen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz geben, ist das auch eine Chance für Ihren Betrieb.

Es ist nicht immer leicht, die passenden Bewerber/-innen zu finden. Willkommenslotsinnen und -lotsen helfen Ihnen bei der passgenauen Auswahl. Sie verfügen über ein umfangreiches Netzwerk, zum Beispiel zu Schulen, Jobcentern, Asylberatungsstellen und Ehrenamtlichen. Dadurch können sie Kontakte zwischen Betrieb und möglichen Kandidatinnen und Kandidaten herstellen. Sind geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten gefunden, sollte vordem Start einer Ausbildung immer eine Kompetenzfeststellung erfolgen (Qualifizierung, Schulbildung, Sprachkenntnisse). Zudem beraten Willkommenslotsinnen und -lotsen, wenn es darum geht, passende Einstiegsmaßnahmen für die jeweilige Person und den Betrieb zu finden. Dies kann zum Beispiel zunächst ein Berufsorientierungspraktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) sein.

Wichtig bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist auch, das gesamte Team mit ins Boot zu holen. Dazu gehört auch, die Bedenken der Stammbesetzung hinsichtlich unterschiedlicher Kulturen oder Sprachbarrieren zu berücksichtigen. Hierbei unterstützen Sie die Willkommenslotsinnen und -lotsen in einem gemeinsamen Gespräch vor Ort.

Welche Unterstützungsleistungen gibt es für Ihren Betrieb?

Grundsätzlich unterstützen Willkommenslotsinnen und -lotsen in Form von individueller Beratung - per Telefon, aber auch persönlich bei Ihnen im Betrieb. Zur Beratung gehört, dass die Begleiter/-innen Ihnen hilfreiche Tipps zu Förderprogrammen und Unterstützungsleistungen geben. Beispielhaft seien an dieser Stelle die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die assistierte Ausbildung (AsA), aber auch Förderprogramme wie KAUSA und Sprachkurse genannt. Dies ist nur eine kleine Auswahl an staatlichen Leistungen, zu denen Willkommenslotsinnen und -lotsen beraten

können. Darüber hinaus gibt es zahlreiche individuelle Unterstützungsleistungen in den Regionen, zum Beispiel Ehrenamtsnetzwerke für Patenschaften, Hausaufgabenbetreuung oder Nachhilfe und Sprachkurse.

Kommen Willkommenslotsinnen und -lotsen auch in den Betrieb?

Ja, die Willkommenslotsinnen und -lotsen kommen zu Ihnen. Nehmen Sie dazu Kontakt zu Ihren Lotsinnen und Lotsen vor Ort auf und vereinbaren Sie einfach einen Beratungstermin. Dieser ist für Sie kostenfrei. Willkommenslotsinnen und -lotsen kommen so oft zu Ihnen in den Betrieb, wie Sie Unterstützung bei der Integration benötigen.

Wie können Sie Kontakt zu Willkommenslotsinnen und -lotsen in Ihrer Region aufnehmen?

Die Verteilung der Willkommenslotsinnen und -lotsen ist in den Bundesländern unterschiedlich, je nachdem wie viele Organisationen einen Antrag gestellt haben. In der Regel sind Willkommenslotsinnen und -lotsen bei den Kammern (IHK und HWK) und anderen Organisationen (AO) der Wirtschaft angesiedelt.

Eine Liste mit den Kammern und sonstigen Organisationen der Wirtschaft mit Willkommenslotsinnen und -lotsen erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA):

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Sonstige_Dateien/Kammern_und_sonstige_Organisationen_der_Wirtschaft_mit_Willkommenslotsen_final.pdf

Eine Übersicht über die bundesweiten Standorte der Willkommenslotsinnen und -lotsen finden Sie beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA):

http://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Willkommenslotsen/Karte/karte_node.html

Was heißt "bei Willkommenskultur unterstützen" konkret?

Der Wissensbaustein Willkommenskultur im Betrieb zeigt die Situation des Ankommens im Betrieb und die dazugehörigen Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Bei der Willkommenskultur bei der Integration von Flüchtlingen in Ausbildung geht die Beratung durch Willkommenslotsinnen und -lotsen noch einen Schritt weiter. Der Aspekt der betrieblichen Integration von Flüchtlingen beschäftigt sich auch mit interkulturellen Kompetenzen sowohl bei den Geflüchteten als auch bei den einheimischen Auszubildenden. Hierzu können die Willkommenslotsinnen und -lotsen Handlungsempfehlungen aussprechen, aber auch auf bestehende Schulungen zur interkulturellen Kompetenz verweisen. So bietet die Willkommenslotsin der IHK Nürnberg für Mittelfranken zusammen mit interkulturellen Trainerinnen und Trainern Fachseminare für Ausbilder/-innen zur "Betrieblichen Integration von Flüchtlingen" und Workshops zur "Interkulturellen Kompetenz im Betrieb" an.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf den Webseiten der IHK Nürnberg für Mittelfranken:

<https://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Standortpolitik-und-Unternehmensfoerderung/fachkraefte/fachkraefte/seminare-betriebliche-integration-von-fluechtlingen-interkulturelle-kompetenz-/>

Gibt es Hilfe bei Verdacht auf traumatische Erlebnisse bei Geflüchteten?

Wenn Sie den Verdacht haben, dass bei Ihrem oder Ihrer Auszubildenden traumatische Erlebnisse den Berufs- oder Schulalltag beeinflussen, können Sie sich ebenfalls an Ihren Willkommenslotsen oder Ihre Willkommenslotsin wenden. Sie geben Ihnen erste Tipps und vermitteln Kontakte zu Hilfsorganisationen und psychosozialen Diensten.

Lesen Sie auch:

- "Umgang mit [Traumatisierungen bei Geflüchteten](#)"
- "Indirekte Traumatisierung"

Rechtliche Rahmenbedingungen

Ehrenamtliche Unterstützung für Flüchtlinge

Wie kooperiere ich mit ehrenamtlichen Begleitern von Geflüchteten?

Ehrenamtliche sind Menschen, die sich in ihrer Freizeit für soziale Zwecke engagieren. So ist es zum Beispiel für Auszubildende, Geflüchtete oder einen Betrieb toll, eine solche Unterstützung zu bekommen. Deswegen arbeiten sie mit Ehrenamtlichen zusammen, teilen ihnen mit, wo Bedarf besteht und fragen, wie sie den Betrieb unterstützen können und wollen. Mögliche Projekte sind etwa die Erstellung eines Wörterbuches für Fachbegriffe aus Ihrem Handwerk oder die Unterstützung bei den Hausaufgaben aus der Berufsschule.

Wenn Flüchtlinge in der Ausbildung Unterstützung benötigen, überlegen Ehrenamtliche, ob die Aufgabe für sie zumutbar ist. Zögern sie nicht, den ehrenamtlich arbeitenden Personen oder der Organisation, für die sie tätig sind, Ihren Wunsch offen zu äußern. Ehrenamtliche freuen sich über die Wertschätzung ihres Engagements.

Gerade Ehrenamtliche sind oft eine wichtige Bezugsperson beispielsweise für Geflüchtete, die vor einem Abbruch der Ausbildung stehen. Deshalb ist es wichtig, eng mit dem ehrenamtlichen Betreuerinnen und Betreuern zusammenzuarbeiten. Das heißt zum Beispiel, ihnen frühzeitig Prüfungstermine mitzuteilen, damit sie die Azubis darauf vorbereiten, oder ihnen allgemeine Betriebsabläufe zu erklären. Wenn es die Zeit erlaubt, sollten Sie als Ausbilder/-in sich regelmäßig mit den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zusammensetzen und zum Beispiel besprechen, welche Themen und Termine im kommenden Monat anstehen und wie sie einander unterstützen können. Davon profitieren Sie als Ausbilder/-in, Ihr Betrieb, Ihre Auszubildenden, aber auch die ehrenamtlichen Helfer/-innen.

Wie kann ich ehrenamtliche Begleiter für meinen Auszubildenden gewinnen?

Nicht alle Flüchtlinge sind an ehrenamtliche Betreuer/-innen angebunden. Dies ist auch keine Pflicht. Wenn Sie aber merken, dass eine Begleitperson eine wichtige Unterstützung für einen geflüchteten Azubi sein könnte, wenden Sie sich an örtliche soziale Träger. Viele soziale Träger verfügen über Koordinatorinnen oder Koordinatoren für ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, die Sie bei der passgenauen Besetzung unterstützen. Schließlich hilft Ihnen kein Ehrenamtler weiter, der Deutschunterricht geben könnte, wenn Ihr Auszubildender Unterstützung im mathematischen Bereich braucht. Ein sozialer Träger hilft Ihnen, motivierte und geeignete ehrenamtliche Helfer/-innen zu finden.

Darüber hinaus bietet das Internet zahlreiche Informationen. Viele Freiwilligengruppen sind über das Internet vernetzt und freuen sich über Anfragen. Am Ende dieses Artikels finden Sie hilfreiche Links zur Recherche.

Sozialpädagogische Aufgaben und Rechtsberatungen

Wichtig ist, dass ehrenamtliche Helfer keine sozialpädagogischen Arbeiten übernehmen sollten. Wenn es um Traumata oder Rechtsberatungen geht, sollten Psychologen oder Psychologinnen bzw. Rechtsanwälte oder Rechtsanwältinnen gefragt werden, da diese Fachleute in ihrem Gebiet sind. Das Engagement der ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer sollte nur so weit gehen, wie es für den Betrieb, die Geflüchteten, die jetzt Auszubildende sind, und für die Ehrenamtlichen selbst eine Bereicherung und Hilfe im Leben ist. So kann eine langfristige positive Zusammenarbeit zwischen allen gelingen.

Beispiel: Initiative VerA

Die Initiative VerA zur Verhinderung von [Ausbildungsabbrüche](#) ist eine ehrenamtliche Initiative des Senior Experten Service (SES). Das Mentoren-Programm richtet sich an alle, die während der Ausbildung oder in der Berufsvorbereitung Hilfe benötigen. Die Initiative basiert auf einem Tandem-Modell, das sowohl für die Auszubildenden, für die Eltern und für den Ausbildungsbetrieb kostenfrei ist. Jede VerA-Begleitung orientiert sich am individuellen Bedarf des Jugendlichen. Geschulte Senior-Expertinnen und -Experten stehen den Auszubildenden zuverlässig und kontinuierlich zur Seite.

Hauptamtliche Angebote

Ehrenamtliche sollten aber nicht alle Aufgaben übernehmen. Das führt schnell zu einer [Überforderung](#). Für viele Themen gibt es auch hauptamtliche Unterstützung, beispielsweise von den Agenturen für Arbeit oder dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Bei der Agentur für Arbeit können folgende Unterstützungsmöglichkeiten angefragt werden:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH)
- Assistierte Ausbildung (AsA)
- Berufsausbildungsbeihilfe (BaB)

Bei AbH und AsA handelt es sich um unterstützende Maßnahmen bei der theoretischen Ausbildung der Auszubildenden. BaB ist hingegen eine finanzielle Unterstützung zugunsten von Auszubildenden.

AsA unterstützt Auszubildende beim Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten. Ein Pädagoge oder eine Pädagogin unterstützen bei der Integration im Betrieb. Die Betriebe erhalten Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung. So können Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden, ohne den Betriebsablauf aus dem Auge zu verlieren.

AbH unterstützt die theoretische Ausbildung bei einem externen Bildungsträger. Der oder die Auszubildende besucht den Bildungsträger drei bis acht Stunden in der Woche und wird dort

schulisch unterstützt. Der Unterricht kann, je nach Träger, vor oder nach der Betriebszeit stattfinden.

AbH und AsA sind für den Auszubildenden und den Betrieb komplett kostenfrei. Eine ausführliche Beratung erhalten Sie beim Arbeitgeberservice in Ihrer Agentur für Arbeit.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Ausführliche Informationen der Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen gibt es im Internet unter <http://vera.ses-bonn.de>.

Alternativ können Sie mithilfe von Google Maps nach weiteren Ehrenamtsangeboten in Ihrer Nähe recherchieren und nach passenden Freiwilligen-**Initiativen suchen**:

www.google.com/maps/d/viewer?mid=1SHp13afz2lzUyrPqFYYouMbPgtF4

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

Welche Gesetze gelten für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge?

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) sind junge Menschen unter 18 Jahren, die ohne Eltern oder andere Erziehungsberechtigte nach Deutschland kommen. Sie werden auch als "unbegleitete minderjährige Ausländer/-innen" (umA) bezeichnet.

Wenn unbegleitete Kinder oder Jugendliche in Deutschland ankommen, nimmt das Jugendamt sie in Obhut. Dieses ist nach § 42a SGB VIII dazu "berechtigt und verpflichtet". Für die unbegleiteten Flüchtlinge gilt, dass der Kinderschutz Vorrang vor den Regelungen des Asylgesetzes hat. Damit gelten die Regelungen der Jugendhilfe (achtes Sozialgesetzbuch). Der minderjährige Flüchtling bekommt einen Vormund. Diese Funktion übernimmt beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Jugendamtes aus dem Bereich Vormundschaften.

Die Unterbringung erfolgt meist in einer Jugendhilfeeinrichtung. Manchmal werden aber auch Pflegefamilien gefunden. Die minderjährigen Flüchtlinge erhalten "Hilfen zur Erziehung" gem. § 34 SGB VIII und somit eine Begleitung und Unterstützung bei ihrem Leben in Deutschland. Die Begleitung erfolgt unter anderem durch pädagogische Fachkräfte, Sprachstützkräfte, Therapeutinnen oder Therapeuten oder schulische Nachhilfe.

Was passiert, wenn die unbegleiteten Flüchtlinge volljährig werden?

Auch nach der Vollendung ihres 18. Lebensjahres können unbegleitete Flüchtlinge Leistungen der Jugendhilfe erhalten. Diese müssen sie mit Eintritt der Volljährigkeit selbst beantragen (Hilfe für junge Volljährige gem. § 41 SGB VIII). Jugendliche Flüchtlinge werden dann weiter in der Jugendhilfe betreut, bis sie in der Lage sind, in ein selbstständiges Leben zu starten. Auch bei diesem Start können sie ambulante Unterstützung durch die Jugendhilfe erhalten.

Welche Rechte und welche Pflichten habe ich als Ausbilder/-in?

Während der Ausbildung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge gelten dieselben Jugendarbeitsschutzgesetze wie für deutsche Jugendliche auch. Außerdem gilt das Jugendhilfegesetz nach SGB VIII. Es legt zum Beispiel fest, dass unbegleitete Jugendliche keine Dokumente unterschreiben dürfen, sondern die Unterschrift vom Vormund eingeholt werden muss. Daher sollten Sie als Ausbilder/-in eine gute Zusammenarbeit mit dem Vormund des Flüchtlings anstreben. Es können etwa regelmäßige Gespräche über die schulische und betriebliche Entwicklung des unbegleiteten minderjährigen Flüchtlings stattfinden.

In der Jugendhilfeeinrichtung oder Pflegefamilie, in der der Flüchtling lebt, finden die Betriebe ebenfalls verlässliche Ansprechpartner/-innen. Auch diese Zusammenarbeit sollte gemeinsam gut gestaltet werden.

Duldung während der Ausbildung

Seit dem 31.07.2016 ist das Integrationsgesetz in Kraft. Es regelt zum Beispiel, dass Flüchtlinge während der Ausbildungszeit eine Duldung erhalten. Diese Ausbildungsduldung wird um zwei Jahre verlängert, wenn der Flüchtling im Anschluss an die Ausbildung für diese Zeit weiter im Betrieb beschäftigt bleibt.

Wichtig ist, dass die Ausländerbehörde der Aufnahme einer Ausbildung zustimmt. Solange der jugendliche Flüchtling noch keinen Aufenthaltstitel hat, muss er seinen Ausbildungsvertrag der Ausländerbehörde vorlegen und um eine Arbeitsgenehmigung bitten. Dem steht generell nichts im Wege, es sei denn, der unbegleitete Flüchtling hat aus besonderen Gründen ein Arbeitsverbot.

Wie kann ich meinen Azubi zwischenmenschlich unterstützen?

In einen Betrieb zu kommen, der für ihn wie eine Familie ist, ist das Beste, was einem unbegleiteten minderjährigen Flüchtling passieren kann. Schließlich fehlt ihm die Familie als Anker in der neuen Heimat. Diesem Bedürfnis können Sie als Ausbilder/-in Rechnung tragen. Hierbei sind Vertrauen, Anerkennung und Akzeptanz für die Situation des jungen Menschen wichtig. Ein so gestalteter Ausbildungsalltag bietet den jungen Flüchtlingen starken Halt und schafft Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Teilweise haben sie grausame Dinge erlebt. Die Sicherheit routinierter Arbeitsabläufe, das Gefühl der Zugehörigkeit und der Einstieg ins Arbeitsleben können ihnen helfen, über die schrecklichen Erfahrungen hinwegzukommen und wieder einen Sinn im Leben zu erkennen.

Was tun bei Schwierigkeiten während der Ausbildung?

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind von einem großen Unterstützungsnetzwerk umgeben. Auch für Ausbildungsbetriebe ist es eine der größten Herausforderungen, dass es viele zuständige Personen gibt. Dies erfordert eine gute Kommunikation zwischen den einzelnen Stellen, um Hilfe bedarfsgerecht anzubieten. Stellen Sie Schwierigkeiten fest, ist

es wichtig, dass Sie die Beteiligten aus dem Netzwerk informieren und dass ein guter Austausch und eine gute Zusammenarbeit stattfinden. Fragen Sie Ihren Azubi, ob er noch Hilfen von anderen Leuten bekommt.

Teilweise sind die jungen Flüchtlinge wegen der schlimmen Dinge, die sie in ihrem Heimatland oder auf der Flucht erlebt haben, stark traumatisiert. Dann ist therapeutische Hilfe notwendig. Wenn Ihr Azubi während der Arbeit plötzlich nicht mehr wie gewohnt reagiert, sondern abwesend zu sein scheint oder körperliche Symptome wie Zittern zeigt, kann das darauf hinweisen, dass eine erlebte Traumatisierung aufgebrochen ist und er sich in das Erlebte zurückversetzt. In solchen Momenten sollten Sie Verständnis zeigen und nicht darauf bestehen, dass Ihr Azubi weiter arbeitet. Gönnen Sie ihm dann Ruhe und eine Pause. Melden Sie das Verhalten auch an den Vormund oder seinen Betreuerinnen und Betreuern. Diese können entsprechende Hilfen organisieren.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Der **Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge** setzt sich für junge Menschen ein, die minderjährig sind und ohne Eltern oder sorgeberechtigte Personen nach Deutschland kommen. Auf der Website www.b-umf.de finden Sie Informationen zu allen Themen, die unbegleitete minderjährige Flüchtlinge betreffen, sowie Veröffentlichungen, Veranstaltungen und Projekte.

Das **Netzwerk IQ (Integration durch Qualifizierung)** ist ein bundesweites Netzwerk zum Thema Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten. Es unterhält zentrale, aber auch regionale Beratungsstellen, bei denen Sie sich über rechtliche Fragen zur Ausbildung von unbegleiteten minderjährigen

Flüchtlingen informieren können. Eine interaktive Karte mit den Beratungsstellen und weitere Informationen finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

ueberaus.de ist ein Fachportal des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Unter www.ueberaus.de/sprache-kultur-ausbildung sind Videos mit typischen Situationen aus dem Ausbildungsalltag von Flüchtlingen zu finden. Hier erhalten Sie Tipps, worauf Sie in der jeweiligen Situation achten können und welche Konfliktlösungsstrategien möglich sind.

Gesundheit, Umwelt und Prävention

"Umgang mit Traumatisierungen bei Geflüchteten"

Seelische Belastungen bei geflüchteten Azubis

Der Anteil traumatisch belasteter Menschen unter den Geflüchteten ist deutlich höher als bei der einheimischen Bevölkerung. Die meisten Flüchtlinge mussten lange Zeit in Bürgerkriegs- oder Krisengebieten aushalten oder sie stammen aus Ländern, in denen die Menschenrechtssituation katastrophal ist. Von daher ist es nicht überraschend, dass viele von ihnen schwere psychische Belastungen mit sich herumtragen.

Das bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass diese Menschen an sogenannten Trauma folge Störungen oder anderen psychischen Erkrankungen leiden. Im Exil erholen sich die meisten nach einiger Zeit aus eigener Kraft und sind schnell arbeitsfähig. Wie verbreitet psychische Erkrankungen bei Geflüchteten infolge von Traumatisierungen durch Gewalterlebnisse tatsächlich sind, kann niemand sagen. Die Schätzungen reichen von 20 bis 50 Prozent der Flüchtlinge.

Junge Geflüchtete, die es schaffen, eine Ausbildung aufzunehmen, sind in aller Regel nicht psychisch erkrankt. Man muss jedoch davon ausgehen, dass viele von ihnen seelisch belasteter sind als einheimische Auszubildende. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Gründen. An erster Stelle stehen die notwendige kulturelle Anpassung, die Flüchtlinge leisten müssen, und die Ablehnung, die sie in unserer Gesellschaft häufig spüren. Traumatisierende Erfahrungen gehören jedoch ebenfalls zu den Ursachen für Schwierigkeiten und psychische Auffälligkeiten. Deshalb sind sie auch ein Thema im Zusammenhang mit der Integration in den Arbeitsmarkt.

Was bedeuten "Trauma" und "Traumatisierung"?

Seelische Wunden ...

Die Begriffe "Trauma" und "Traumatisierung" werden im Alltag recht locker benutzt. Dabei ist etwas aus dem Blick geraten, dass "Trauma" eigentlich nichts anderes heißt als "Wunde" oder "Verletzung". Wenn wir über "Traumatisierte" sprechen, reden wir also über Menschen, die seelisch verletzt worden sind. Bei Flüchtlingen sind diese Verletzungen meist entstanden, weil sie schwere Gewalt oder Grausamkeiten erlebt haben. Beispielsweise wurden sie misshandelt, Verwandte sind gefoltert oder getötet worden oder die Betroffenen lebten jahrelang in einer Bürgerkriegssituation und waren durch Bombenangriffe oder Straßenkämpfe in Lebensgefahr.

... die im Verhalten gespiegelt werden...

Der Körper ist der Spiegel der Seele. Die Psyche und ihre Verwundungen können wir bekanntlich nicht sehen. Wir können nur beobachten, welchen Eindruck ein Mensch macht, wie er sich verhält, und wir können hören, was er sagt. Unwillkürlich fragen wir, was mit jemandem "nicht stimmt", wenn sein Verhalten etwa ängstlich oder aggressiv ist oder uns einfach nur unpassend oder ungewöhnlich vorkommt. Bei bestimmten Auffälligkeiten können wir das Verhalten als Folge von traumatischen Erlebnissen interpretieren.

... und den Menschen keine Ruhe lassen.

Psychische Traumatisierung bedeutet in erster Linie, dass jemand bestimmte schmerzhaftere Erinnerungen nicht loswerden kann. Situationen, in denen diese Menschen große Schmerzen oder Todesangst ausgestanden haben, kehren vor allem in nächtlichen Alpträumen zurück. Aber auch tagsüber können die Erinnerungen Ängste und andere negative Gefühle auslösen und die Konzentration beeinträchtigen. Die Betroffenen leiden außerdem häufig unter Kopfschmerzen, starken körperlichen Anspannungen, Nervosität und Unruhe.

Welche Konsequenzen haben traumatische Belastungen für die Leistungsfähigkeit in der Ausbildung?

Wenn ein junger Mensch unter traumatischen Erinnerungen leidet, bedeutet das nicht automatisch, dass seine Leistungsfähigkeit drastisch eingeschränkt ist. Möglicherweise sind gerade der stabile Rahmen des betrieblichen Alltags und die positive Zukunftsperspektive ein ganz wichtiger Beitrag, dass jemand schmerzhaftere Erinnerungen bewältigen und hinter sich lassen kann.

Sind die Belastungen jedoch schwerer, ist das Leistungsvermögen reduziert. Infolge von Schlafmangel, Kopfschmerzen und Verspannungen können diese Azubis durch Konzentrationsprobleme, Grübeleien, ängstliche oder depressive Verstimmungen, Impulsivität und durch Fehlzeiten auffallen. Welche Auffälligkeiten tatsächlich auftreten, wird von Person zu Person sehr unterschiedlich sein. Die Probleme und Nöte der Betroffenen können nur geringfügig oder sehr stark ausgeprägt sein. Das lässt sich nicht verallgemeinern.

An der Oberfläche sind es in der Tat die gleichen Probleme, die auch andere Auszubildende mit besonderem Förderbedarf zeigen. Aber die dahinterstehenden Gründe unterscheiden sich. Bei jungen Flüchtlingen ist die Wahrscheinlichkeit größer als bei einheimischen, dass diesen Auffälligkeiten traumatische Erfahrungen zugrunde liegen.

Wie erkenne ich, ob ein Azubi traumatisiert ist?

Traumatisch belastete Menschen erleben wir häufig als besonders verletzlich oder dünnhäutig. Manche wirken auf uns, als seien sie emotional nicht sehr lebendig und in sich gekehrt. Andere fallen durch besondere Empfindlichkeit oder Impulsivität auf.

Allein aus solchen beobachtbaren Auffälligkeiten lässt sich jedoch nicht schließen, dass jemand traumatisiert ist. Es gibt nur einen Weg, um zu klären, ob jemand von schmerzhaften Erinnerungen gequält wird: Man muss mit dem Menschen sprechen. Scheuen Sie sich nicht, Azubis auf Ihre Beobachtungen anzusprechen und nach dem Grund für die Belastung zu fragen. Allerdings sollten Sie auf keinen Fall jemanden drängen, eine Leidensgeschichte zu erzählen. Es reicht völlig aus, wenn Sie verstehen, dass jemand unter den Nachwirkungen schmerzhafter Erfahrungen leidet. Daraus ergeben sich für Sie schon die nächsten Handlungsschritte.

Letztlich ist es tatsächlich gar nicht so wichtig, die genauen Ursachen für psychische Probleme zu erkennen. Es sind ohnehin meist mehrere Faktoren im Spiel. Wenn der Ausbildungserfolg in Gefahr ist, müssen Sie Auszubildende in jedem Fall ansprechen und über Konsequenzen nachdenken. Haben Sie bis zu diesem Zeitpunkt schon ein Vertrauensverhältnis aufbauen können, stehen die Chancen gut, dass ihr Azubi auch peinliche oder schmerzhaft Dinge wie traumatische Erinnerungen als Problem benennt.

Was soll ich tun, wenn ein Azubi unter traumatischen Erinnerungen zu leiden scheint?

Wenn psychische Probleme den Ausbildungserfolg gefährden, sollten Auszubildende an eine passende Beratungseinrichtung vermittelt werden. Dort muss geklärt werden, ob eine psychotherapeutische Behandlung zu empfehlen ist. Ist bereits deutlich geworden, dass traumatische Belastungen eine Rolle spielen, sollten Sie Ihre Azubis direkt an eine Stelle vermitteln, die auf diese Problematik spezialisiert ist.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Es gibt bundesweit viele Beratungs- und Behandlungsangebote, die sich auf die häufigsten Belastungen von Geflüchteten und sogenannte Trauma folge Störungen eingestellt haben.

Darüber hinaus gibt es in Deutschland seit mehr als 20 Jahren die psychosozialen Beratungs- und Behandlungszentren für Flüchtlinge und

Folteropfer. Kontaktadressen finden Sie auf der Internetseite des Dachverbands "Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer" (BAfF) unter www.baff-zentren.org/mitgliedszentren-und-foerdermitglieder.

Eine auch für Laien verständliche und vertiefende Einführung bietet das Buch von Dima Zito und Ernest Martin: Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, Beltz Juventa, Weinheim 2016

"Indirekte Traumatisierung"

Ein Thema im Kontakt mit Flüchtlingen in der betrieblichen Ausbildung?

Was bedeutet "indirekte Traumatisierung"?

Unter "Traumatisierung" versteht man gemeinhin, dass eine Person Dinge erlebt hat, die weit über das hinausgehen, was ein Mensch verkraften kann. Sie wurde dadurch seelisch so sehr verletzt, dass sie krank wird. Schwere physische, sexuelle oder psychische Gewalt sind meist traumatisierend.

Es kann auch traumatisierend sein, wenn ein nahestehender Mensch solche Gewalt erlitten hat. Beispielweise können Eltern psychisch erkranken, wenn sie erfahren, dass ihr Kind vergewaltigt oder ermordet wurde.

Von "indirekter Traumatisierung" oder "sekundärer Traumatisierung" spricht man hingegen, wenn jemand durch intensiven Kontakt mit traumatisierten Personen selbst traumatisch belastet wird. Das bedeutet, dass die Erlebnisse einer anderen Person einem selbst so nahegehen, dass sie zu einem Teil der eigenen Realität werden. Der Schrecken und die Ohnmacht, die jemand erfahren hat, berührt eigentlich Unbeteiligte so sehr, dass sie ähnliche posttraumatische Symptome entwickeln wie das Opfer selbst. Das können beispielsweise Alpträume, ein diffuses Unbehagen oder eine gedrückte und sorgenvolle Stimmung sein.

Indirekte Traumatisierung bei der betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen?

In aller Regel besteht bei der betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen keine Gefahr einer indirekten Traumatisierung. Sie ist ein Risiko für

Menschen, die sehr intensiv mit traumatisierten Personen zu tun haben. Das ist etwa der Fall, wenn jemand durch seinen Beruf über lange Zeit oder sehr intensiv in Kontakt mit traumatisierten Menschen oder deren Schicksalen ist. So sollten Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten oder Menschenrechtsanwältinnen und -anwälte sich des Risikos einer indirekten Traumatisierung bewusst sein. Im Bereich der Ausbildung dürfte es dazu normalerweise nicht kommen.

Wenn Sie - aus welchen Gründen auch immer - mit dem schweren Schicksal eines anderen Menschen konfrontiert sind, wird Ihnen das sicherlich nahegehen. Vielleicht wird es Sie auch eine Weile beschäftigen. Das ist menschlich und es gibt bis zu einem gewissen Grad keinen Grund, das zu einem Thema für psychologische Unterstützung zu machen. Normalerweise führen Mitgefühl und ein Bewusstsein für die schmerzhaften Seiten des Lebens nicht für längere Zeit zu Alpträumen, Angstzuständen oder Depressionen.

Psychische Belastungen beim täglichen Kontakt mit geflüchteten Jugendlichen

Wie in vielen anderen Berufen - insbesondere wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die mit sozialen oder pädagogischen Aufgaben verbunden sind - kann es auch für betriebliche Ausbilder/-innen strapaziöse Zeiten geben. Vielleicht beobachten Sie an sich, dass Sie immer häufiger sehr gereizt sind oder gar schon unter Schlafstörungen, Unruhe oder anderen psychischen Auffälligkeiten leiden. Das kann mit anhaltender Überlastung infolge von zu viel Arbeit oder eines sehr starken persönlichen Engagements zu tun haben.

Eventuell handelt es sich tatsächlich um Anzeichen eines drohenden Burn-outs oder einer indirekten traumatischen Belastung. Vertrauen Sie sich Ihrem Hausarzt oder Ihrer Hausärztin oder einer psychologischen Beratungsstelle an. Dort sollten Ihre Probleme ernst genommen werden.

Krankmeldung

Das Phänomen Krankmeldung

Manche Ausbilder/-innen können ein Lied davon singen, welche Antworten sie von Auszubildenden zu hören bekommen: Ich hab' doch angerufen, aber da ist niemand rangegangen! oder: Ja, ich habe den Krankenschein abgeschickt - ist er noch nicht da? Nicht selten fehlen Auszubildende auch auffällig häufig montags, freitags oder an Brückentagen. Ausbilder/-innen stehen vor der Frage, was sie ihren Auszubildenden mit langen krankheitsbedingten Fehlzeiten, die das Gelingen der Ausbildung gefährden, vermitteln können.

Mögliche Sichtweisen von Auszubildenden

Auszubildenden fällt es mitunter schwer, sich auf die Anforderungen des Betriebs einzustellen. Junge Menschen sind in einer stark digital geprägten Welt aufgewachsen. Online-Bestellungen und Apps sind so einfach und intuitiv zu bedienen, dass ein Nachdenken über die Abläufe kaum nötig scheint. Digitale Medien und Kommunikationselektronik sind meist so programmiert, dass die Informationen jeweils an der richtigen Stelle ankommen.

Betriebe funktionieren anders. Da wird nicht jeder Anruf automatisch durchgestellt. Auszubildende sind hier gefordert, selbst die richtige Nummer der zuständigen Person herauszusuchen und wenn nötig mehrfach anzurufen, bis der/die Ausbilder/-in den Anruf annimmt.

Mögliche Gründe für versäumte Krankmeldungen:

- Auszubildenden mit starkem Zugehörigkeitsbedürfnis kann es peinlich sein, nicht im Betrieb sein zu können.
- Auszubildende mit stark normativer Orientierung sind selbst enttäuscht, für ein paar Tage nicht normal, sondern krank zu sein.
- Kreative Auszubildende schließen manchmal von sich auf andere und setzen eine große Flexibilität auch bei den Regularien zur Krankmeldung voraus.
- Unsicheren Auszubildenden kann es schwerfallen, Sie als ihren Vorgesetzten anzurufen. Die Hürde anzurufen wird noch größer, wenn die Ausbildungsbeziehung nicht intakt ist.
- Eher introvertierten Jugendlichen fällt das Telefonieren nicht leicht (außer mit Familie und Freunden). Lieber basteln sie zehn Minuten an der richtigen Formulierung per SMS.

Krankmeldung: Welche Regelungen gelten?

Als oberste Regel gilt: Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. (Berufsbildungsgesetz § 13) Sie müssen ausdrücklich Weisungen befolgen und die geltende Ordnung der Ausbildungsstätte beachten.

Als Ausbilder/-in können Sie sich auf die folgenden festen Regelungen beziehen:

1. Krankmeldung:

Wenn Auszubildende körperlich oder psychisch nicht in der Lage sind zu arbeiten, müssen sie dies am gleichen Tag vor Ausbildungsbeginn mitteilen. Sie als Ausbilder/-in entscheiden, an wen die Mitteilung gehen soll (ob an Sie oder an die Personalabteilung). Und Sie entscheiden auch über die Art der Mitteilung (per Anruf, E-Mail oder SMS).

2. Attest:

Sind Auszubildende länger als drei Kalendertage krank, so muss spätestens am vierten Kalendertag ein ärztliches Attest vorliegen. Das ist die Höchstgrenze. Sie können davon abweichen und ein Attest auch zeitiger verlangen - zum Beispiel nach dem ersten oder zweiten Krankheitstag. Sie können auch gezielt bei einzelnen Auszubildenden strengere Regeln anordnen bzw. mündlich oder schriftlich vereinbaren. Die Vereinbarung wird zur Anweisung, auch wenn Auszubildende nicht zustimmen.

Auszubildende sind verantwortlich dafür, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der Krankenschein) im Betrieb rechtzeitig an der richtigen Stelle und in der angeforderten Form ankommt. Eingebürgert hat sich vielfach, dass Auszubildende die Krankschreibung oder das ärztliche Attest abfotografieren und sofort per E-Mail an den Betrieb schicken und danach in die Post geben.

3. Krankmeldung sowie Arztbesuche während der laufenden Arbeit:

Werden Auszubildende während der Arbeitszeit krank, müssen sie sich bei Ihnen abmelden. Gibt es für einen planbaren Arztbesuch nur einen Termin während der Arbeitszeit, so sollen Auszubildende dies rechtzeitig vorher mit Ihnen absprechen und im Anschluss eine Bestätigung des Arztbesuchs vorlegen.

4. Krankmeldung an Berufsschultagen:

Zusätzlich zur Krankmeldung im Betrieb müssen sich Auszubildende in der Berufsschule entschuldigen. Hier gelten die Vorgaben der Lehrkräfte.

5. Krankmeldung während des Urlaubs:

Melden sich Auszubildende während des Urlaubs krank, so werden ihnen die Tage gutgeschrieben und sie können die Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt nehmen.

Das geht ja so gar nicht! Was tun, wenn die Krankenschreibung zu spät oder gar nicht kommt?

Wie reagiere ich, wenn Auszubildende nicht oder zu spät anrufen? Wenn die Krankenschreibung zu spät, zu oft oder gar nicht kommt? Als Ausbilder/-in stehen mir zwei Wege zur Verfügung: der persönliche und der formale.

Auf dem **persönlichen Weg** suchen Sie das Gespräch. Gemeinsam versuchen Sie herauszufinden, was los ist. Bestehen Probleme am Arbeitsplatz, die zu häufiger Krankmeldung führen? Dann überlegen Sie zusammen mit dem Azubi, was sich daran ändern lässt. Gibt es eine Ursache im privaten Umfeld? Dann finden Sie heraus, wo und wie ihr Azubi passende Unterstützung bekommen kann.

Stimmt die Ausbildungsbeziehung, dann steigt auch die Chance, dass Auszubildende mitteilen, was es mit den gelben Zetteln wirklich auf sich hat. Vielleicht ist ja ein Elternteil pflegebedürftig oder sie sind generell unzufrieden mit bestimmten Abläufen. Voraussetzung für diesen Weg ist eine stabile Ausbildungsbeziehung mit Vertrauen und Verantwortung.

Auf dem **formalen Weg** verweisen Sie nur auf die gesetzlichen Abläufe und Reaktionen. Damit sind Sie arbeitsrechtlich auf der sicheren Seite. Die Gefahr ist aber groß, Auszubildende zu verlieren. Auch ein innerer Rückzug ("innere Kündigung") des Auszubildenden hat weitreichende Folgen für Motivation sowie Ausbildungszufriedenheit und -erfolg. Mitunter kann eine **Abmahnung** zielführend sein, um die Wichtigkeit der Regeln zu verdeutlichen, und helfen, das Verhalten zu verändern. Bei fehlender Krankschreibung können Sie veranlassen, dass den fraglichen Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung mehr ausgezahlt wird. Liegt das Attest dann vor, wird das Geld nachgezahlt.

Dieses Vorgehen erfordert eine rechtliche Absicherung und eine berechenbare Form, die auch bei einer Kündigung bzw. deren Anfechtung vor Gericht Bestand hat. Die Ausbildungsberatungsstellen der zuständigen Stellen (Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer usw.) können Sie unterstützen.

Als Erfahrungswert gilt: **Reagieren Sie bei Fehlverhalten von Auszubildenden so zeitig wie möglich.** Warten Sie nicht lange oder hoffen, dass sich der Azubi ändert. Das geschieht nur, wenn Sie dranbleiben - verbindlich, freundlich, wertschätzend und klar.

Vielleicht stellt sich auch heraus, dass die gewählte Ausbildung doch nicht die richtige für den/die Auszubildenden ist. Das kommt vor - mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird inzwischen vorzeitig gelöst. Suchen Sie in diesem Fall Unterstützung bei Ihrer zuständigen Stelle. So kann der Übergang für beide Seiten fachlich, sachlich und persönlich sauber verlaufen. Auch hiermit stellen Sie Ihre Kompetenz und Verantwortung als Ausbilder/-in unter Beweis.

Verhandlungsspielräume

Werden Krankmeldungen per SMS oder WhatsApp anerkannt? Wo sind die Grenzen von Vertrauen und Kontrolle? Manche betriebliche Regelung wirkt vielleicht auch für Sie etwas altbacken und nicht mehr auf der Höhe der Zeit. Machen Sie sich dafür stark, überholte Abläufe zu überprüfen.

Abzuwägende Argumente sind:

- Welche Möglichkeiten bieten [Smartphone](#) und Co., die Abläufe einfacher, schneller und mitarbeiterorientiert zu gestalten?
- Wie sind Datenschutz und das digitale Leben der Jugendlichen miteinander vereinbar?
- Wie verändern sich die Chancen eines modernen Unternehmens bei der Suche nach potenziellen Auszubildenden und Fachkräften?

Flüchtlinge: Was ist bei geflüchteten Auszubildenden zu beachten?

Auszubildende mit Fluchterfahrung bringen viele Sondererfahrungen mit - in der Regel auch die Fähigkeit, sich in kurzer Zeit auf neue Situationen einzustellen. Zu den örtlichen, sprachlichen und kulturellen Veränderungen kommen die regulatorischen Besonderheiten der Ausbildung hinzu.

Hier muss ich als Ausbilder/-in etwas weiter ausholen und mehr erklären. Eine gesetzliche Krankenversicherung ist in vielen afrikanischen und asiatischen Ländern unbekannt. Dass ich als Auszubildende/-r bei Krankheit das Recht habe, bezahlt zu Hause zu bleiben, ist nicht allen geläufig. Hier muss ich vielleicht sogar ermutigen, dieses Recht auch zu nutzen. Beschreiben Sie, wofür es aus Ihrer Sicht gut ist, sich richtig auszukurieren.

Erfragen und prüfen Sie bei Ausbildungsbeginn unbedingt, ob eine Krankenversicherung besteht!

Über den Einzelfall hinaus

Informieren Sie Ihre Auszubildenden gleich in der ersten Woche ausführlich darüber, was Sie bei Arbeitsunfähigkeit zu tun haben. Machen Sie das gründlich und im Zweifelsfall lieber mehrmals. Geben Sie erst Ruhe, wenn Sie sicher sind, dass alle Auszubildenden die Regeln

sowie die dahinterstehenden Gründe verstanden haben. Gehen Sie sicher, dass alle Infos, die Sie den Azubis geben, auch im gesamten Unternehmen üblich und gültig sind. Nichts ist schwerer zu beantworten als die Frage: "Warum soll ich das tun, wenn es die anderen auch nicht machen müssen?"

Nutzen Sie bei deutlich abweichendem Arbeitsverständnis die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Probezeit. Nach der Probezeit wird sich Ihr "Kollege in Ausbildung" zu Recht darauf berufen können, dass er doch bisher damit durchgekommen sei.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

Die IHK Düsseldorf informiert auf ihrer Website über Details und Sonderregelungen rund um Krankheit und Arbeitsunfähigkeit:

www.duesseldorf.ihk.de/Ausbildung/ausbildung/Ausbildung_von_A-Z/Krankheit_Arbeitsunfaehigkeit/2596750

Unter www.abmahnung.org/ausbildung/ gibt es Hintergrundinfos zum Thema Abmahnung, über Formfragen und Fallstricke sowie Vorlagen für Abmahnungen.

Im Ausbilderforum www.foraus.de des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) können Ausbilder/-innen sich über Fragen rund um die Ausbildung austauschen

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

*DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung -
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH*
Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn
Tel.: 0228 6205 101
www.dihk-bildung-gmbh.de
St.Nr. 205/5783/0278 Ust.-IdNr. DE 122 123 797

*ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im
Handwerk e. V.*
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 302009-0
www.zwh.de
St.Nr. 106/5760/0287 Ust-IdNr. DE 191 832 850

ANSPRECHPARTNER

Stephan Langer (DIHK)
Tel.: 0228 6205-161 | [E-Mail schreiben](mailto:stephan.langer@dihk.de)
Michael Sauter (ZWH)
Tel.: 0211 302009-18 | [E-Mail schreiben](mailto:michael.sauter@zwh.de)

REDAKTION

Roza Jaroszewska(DIHK)
Tel.: 0228 6205 156 | [E-Mail schreiben](mailto:roza.jaroszewska@dihk.de)

Newsletter abbestellen www.stark-fuer-ausbildung.de

Gefördert durch:



Newsletter bestellen: einfach QR-Code nutzen.

