

# WIE DIE INTEGRATION GELINGEN KANN

*Berufsausbildung von Flüchtlingen bedeutet auch: andere Lebenserfahrungen, oft auch andere Lebenseinstellungen im Betrieb. Das ist nicht immer einfach – doch die Mühen können sich für beide Seiten lohnen.*

**A**usländische Mitarbeiter bereichern den Betrieb auch durch ihre arabischen oder chinesischen Sprachkenntnisse und sorgen für eine bessere Verständigung in der globalisierten Welt. Durch ihre eigenen Erfahrungen besitzen sie interkulturelle Kompetenz und Sensibilität im Umgang mit anderen und können dem Betrieb so den Zugang zu neuen Märkten erleichtern.

## EINFACHE DINGE HELFEN BEREITS

Die Integration in den Betrieb kann bereits durch einfache Mittel gelingen. Ausbildungspaten können im Betrieb simple Fragen des Alltags beantworten. Auch

## HANDBUCH „STARK FÜR AUSBILDUNG“

Unternehmen mit einer offenen Willkommenskultur finden im Wissensportal [www.stark-fuer-ausbildung.de](http://www.stark-fuer-ausbildung.de) wichtige Tipps, wie sie Flüchtlingen den Einstieg in die deutsche Arbeits- und Lebenswelt erleichtern können. In einem Handbuch werden hier Fragen aus dem Ausbildungsalltag beantwortet und mehrere Wissensbausteine angeboten, die sich u.a. mit dem Ankommen des Flüchtlings im Betrieb beschäftigen.



Foto: thinkstock

Fotos: Jens Schicke (1), privat (1)



kleinere Gesten, wie eine gemeinsame Mittagspause im Team, können für die Integration sehr förderlich sein, ebenso Betriebsausflüge oder die Mitnahme in einen Sportverein. Wenn der Ausbilder den neuen Azubi in der jeweiligen Landessprache begrüßt, entsteht ohne großen Aufwand bei ihm ein Willkommensgefühl. Wenn dann ein Guten-Morgen-Gruß von Geflüchteten zurückkommt, ist das bereits ein wichtiger Schritt der Integration, an den sich anknüpfen lässt.

## INTERKULTURELLE TRAININGS BEUGEN VOR

Trotz vorhandener Sprachkenntnisse kann es passieren, dass Missverständnisse entstehen. In diesem Fall ist es wichtig, bereits zu Beginn der Ausbildung offen darüber mit der Person zu sprechen. „In arabischen Kulturen sind Rückfragen an den Ausbilder absolut unerwünscht“, erklärt Kundri Böhmer-Bauer, Seminarleiterin für interkulturelle Trainings. „Wenn ein Schüler nachfragt, wird das so aufgefasst, als hätte der Lehrer schlecht erklärt.“ Schwieriger als die sprachlichen sind jedoch kulturellen Differenzen. „Es ist wichtig, sich die eigene Sozialisation, die eigenen kulturellen Prägungen und Werte bewusst zu machen, zum Beispiel: Was ist deutsch und wie deutsch bin ich?“, sagt Böhmer-Bauer. „Was wir für selbstverständlich halten, ist es weltweit betrachtet überhaupt nicht. Deshalb sollten Ausbilder sich klarmachen, was andere Kulturstandards sein könnten.“ Sie sollten erklären, warum gewisse Verhaltensweisen wie der pünktliche Arbeitsbeginn oder die festgelegten Pausenzeiten wichtig für den täglichen Betrieb sind und den Auszubildenden fragen, welche Unklarheiten es gibt.



## BILDUNGSANGEBOTE AB MÄRZ

Die DIHK-Bildungs-GmbH bietet ab März in verschiedenen IHKs als Vorbereitung auf eine Ausbildung von Geflüchteten eine Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal an. Dabei werden Themen wie der Umgang mit kulturellen Unterschieden, die Sprache und die Kommunikation bei Konflikten sowie auch die eigene kulturelle Sicht behandelt. Kundri Böhmer-Bauer: „Mit der Teilnahme an diesem Training ersparen sich Ausbilder und Azubis eine Menge Stress und Missverständnisse und damit letztlich auch Zeit.“

Lara Keilbart

## ANSPRECHPARTNERIN:

Sabrina Schuster  
DIHK Bildungs GmbH  
Tel.: 0228 6205-155  
E-Mail: [schuster.sabrina@wb.dihk.de](mailto:schuster.sabrina@wb.dihk.de)

◀ Engagement der IHK-Organisation: Eine Ausstellung im Atrium des DIHK in Berlin zeigte Projekte und Aktivitäten zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung

◀ Kundri Böhmer-Bauer, Seminarleiterin für interkulturelle Trainings