



Jugendliche aus dem Ausland in Deutschland ausbilden und integrieren / Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen
(Stand Oktober 2018)

Inhalt

	Seite
<u>Vorwort</u>	3
<u>Argumente für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem Ausland</u>	4
<u>Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von Jugendlichen aus dem Ausland gibt es für Unternehmen?</u>	5
<u>Was können Unternehmen tun, damit Jugendliche aus dem Ausland ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren</u>	6
<u>Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland gibt es für Unternehmen?</u>	7



Vorwort

Fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland hat inzwischen Schwierigkeiten, seine offenen Stellen mit Fachkräften zu besetzen. Der Fachkräftemangel ist daher Geschäftsrisiko Nummer eins: das sagen mittlerweile 60 Prozent der Unternehmen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung ist die deutsche Bauwirtschaft.

Das Gewinnen von Arbeitskräfte aus dem Ausland ist deshalb ein mögliches und wichtiges Handlungsfeld, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Ausbildungssuchende und Fachkräfte aus dem Ausland bieten deutschen Betrieben ein großes Arbeitskräftepotenzial. Kleine und mittlere Unternehmen nutzen bislang kaum die Möglichkeiten, ihre Auszubildenden oder Fachkräfte im Ausland zu finden und diese zu integrieren. Je schwieriger die Gewinnung geeigneter Bewerber im Inland wird, desto wichtiger wird diese Alternative jedoch auch für kleine und mittelständische Unternehmen.

Das Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V., als ein von den Sozialpartnern der Bauwirtschaft getragener Dienstleister in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, hat deshalb Angebote entwickelt, um Betriebe in diesem wichtigen Handlungsfeld zu unterstützen.

Der vorliegende Leitfaden zeigt betriebliche Handlungsmöglichkeiten auf und erleichtert Ihnen die Orientierung.

Argumente für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem Ausland

Eine Ausbildung von ausländischen Jugendlichen ist zwar mit einem vergleichsweise höherem Aufwand verbunden, bietet aber auch viele Vorteile:

- Das Risiko „Fachkräftemangel“ steigt auf ein neues Rekordniveau. Sechs von zehn Unternehmen sehen hierhin mittlerweile ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung. Seit Herbst 2016 ist der Fachkräftemangel damit das Top-Risiko aus Sicht der Wirtschaft. Zuvor hatten Sorgen um die Nachfrage dominiert. Das fehlende Angebot qualifizierter Fachkräfte entwickelt sich branchenübergreifend immer mehr zum Engpass und bremst die Unternehmen in ihren geschäftlichen Aktivitäten. Können Unternehmen Wachstumspotenziale vor diesem Hintergrund nicht realisieren, schmälert dies letztlich auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.
Der Fachkräftemangel ist für Unternehmen aller Größenklassen das Geschäftsrisiko Nr. 1.
(Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2018)
- Hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern: Im Juni 2018 lag die Jugendarbeitslosenquote in der Europäischen Union bei 15,2 Prozent. In Spanien lag sie zu diesem Zeitpunkt bei 34,1 Prozent und in Bulgarien mit 10,9 Prozent und damit im Vergleich zu Deutschland (6,2 Prozent) sehr hoch. Für viele dieser jungen Talente ist deshalb eine berufliche Zukunft in Deutschland interessant. So meldet das Goethe-Institut eine Rekordnachfrage von Menschen, die Deutsch als Fremdsprache lernen.
(Quelle: Statista GmbH)
- Jugendliche, die sich für eine Ausbildung in Deutschland entscheiden, beweisen durch diesen Schritt ihre große Motivation, einen Beruf zu lernen. Insbesondere junge Vietnamesen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Lernbereitschaft und Sprachaffinität aus. Sie haben in ihrem Heimatland eine schulische Bildung erhalten. Die fehlenden Sprachkenntnisse können sie dank der guten Unterstützung, die das Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V. mit weiteren Partnern organisiert, rasch erwerben.
- Unternehmen können durch die Ausbildung ausländischer Jugendlicher dem Mangel an Auszubildenden nachhaltig entgegenwirken. Fachkräfte lassen sich vor allem durch Ausbildung gewinnen: Ausbildungsbetrieben ist bewusst, dass sie durch die betriebliche Ausbildung zusätzliche Fachkräfte gewinnen, die genau den Anforderungen im Unternehmen entsprechen. Beim Rekrutieren von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt stehen die deutschen Unternehmen zusätzlich in einem scharfen Wettbewerb mit Unternehmen aus anderen Ländern, die u. U. attraktivere Konditionen bieten können.
- Kulturelle Vielfalt nutzen: Die Sprachfertigkeiten und die interkulturelle Kompetenz junger Menschen aus dem Ausland erweisen sich beim Umgang mit internationalen Kunden als sehr wertvoll. Ihr landeskundliches und kulturelles Wissen bzw. ihr sicheres Verhalten in anderen Kulturkreisen nutzt beim Ausbau ausländischer Geschäftsaktivitäten. Diese Kompetenzen gewinnen auch im Inland an Bedeutung: Hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund schätzen es, auch von Fachkräften aus ihrem Kulturkreis bedient zu werden. Weiterhin bringen internationale Auszubildende neue Blickwinkel in die Unternehmen. Das kann auch die Innovationskraft des Unternehmens stärken.
(Weitere Informationen im Internet unter: [Vielfalt im Unternehmen / Diversity Management](#))
- Unternehmensimage stärken: Wenn Unternehmen jungen Menschen aus dem Ausland eine Perspektive geben, zeigen sie sich als weltoffen und zukunftsorientiert - nicht nur gegenüber Kunden, Lieferanten und der eigenen Belegschaft, sondern auch in der Öffentlichkeit. Sie machen damit deutlich, dass sie sich ihrer sozialen Verantwortung als Unternehmer bewusst sind.

Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von Jugendlichen aus dem Ausland gibt es für Unternehmen?

Das Angebot des Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

- Was?** Das BiW bietet Unternehmen der Bauwirtschaft in Hessen bzw. Thüringen die **Möglichkeit einer ganzheitlich koordinierten Akquise sowie eine passgerechte Unterstützung bei der Integration und** (sozialpädagogischen) **Betreuung von Ausbildungswilligen aus dem Ausland.**
Der Hauptfokus liegt dabei auf den Berufen „Beton- und Stahlbetonbauer/-in“, „Maurer/-in“, „Straßenbauer/-in“, „Zimmerer/Zimmerin“ sowie „Holz- und Bautenschützer/-in“.
- Wie?** Sie nehmen Kontakt mit uns auf und legen zunächst Ihre Anforderungen an die späteren Auszubildenden fest. Nach erfolgter Kontaktaufnahme erhalten Sie weitere Informationen zu den Konditionen, die je nach Herkunftsland variieren können. Wir schlagen Ihnen auf dieser Basis geeignete Bewerber aus dem Ausland vor – Mindestalter 19 Jahre.
Die sich anschließende Realisierung erfolgt in den Phasen:
- ▶ **Sprachliche Vorbereitung Deutsch im Herkunftsland:**
 - bis Sprachniveau B1 (Europa) → 600 Unterrichtseinheiten (UE) á 45 Min.
 - bis Sprachniveau B2 (Vietnam) → 1000 Unterrichtseinheiten (UE) á 45 Min.
 - ▶ **3-jährige Ausbildungszeit, mit Beginn zum Frühjahr sowie Herbst eines jeden Jahres.**
- Wo?** Die praktische Umsetzung der Ausbildung erfolgt in den BiW-Aus- und Fortbildungszentren Erfurt und Weimar sowie in Ihrem Unternehmen.
Der theoretische Unterricht im Rahmen der Ausbildung findet an den Berufsschulstandorten Erfurt und Weimar statt.
- Wer?** Das BiW arbeitet als koordinierende, betreuende und praktisch umsetzende Einrichtung vertrauensvoll mit seinen langjährigen Kooperationspartnern im Ausland bei der Zuführung der Ausbildungswilligen zusammen – in enger Abstimmung mit dem „Welcome Center“ Thüringen bzw. Hessen sowie der ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
- Vorteile?**
1. Ganzheitlich koordiniertes und realisiertes Akquise-, Integrations-, und Betreuungskonzept – vom Beginn der Bewerberauswahl bis zur möglichen Überführung des/der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis in Ihrem Haus.
 2. Ein fester Ansprechpartner für Sie bei der Umsetzung – BiW.
 3. Ein fester Sprachpartner für optimale(n) Aufbau/Vertiefung von Deutschkenntnissen – mit transparenter Darstellung des Schulungskonzeptes.
 4. Transparente Bewerberakquise durch feste Partner im Ausland.

Kontakt? Bei Interesse wenden Sie sich sehr gern direkt an:



Herrn **Marten Winter** (Projektingenieur International)
im BiW, Apoldaer Straße 3, 99091 Erfurt
Tel.: **0361 7309-210**, E-Mail: winter@biw-bau.de
Internet: www.biw-bau.de

Was können Unternehmen tun, damit Jugendliche aus dem Ausland ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren

Willkommenskultur im Unternehmen etablieren

Damit sich Auszubildende aus dem Ausland hier wohl fühlen, ist die Entwicklung einer **Willkommenskultur im Unternehmen** äußerst wichtig. Hierbei gilt: Auch kleine Maßnahmen leisten einen Beitrag, es geht nicht um große Konzepte. Die Benennung einer Mentorin oder eines Mentors können schon einen großen Beitrag zum Wohlbefinden der neuen Auszubildenden (übrigens auch inländischer Auszubildender) leisten.

Links zum Thema „Willkommenskultur“:

- ❖ Informationen und konkrete Gestaltungsvorschläge finden Sie in der Handlungsempfehlung [„Willkommenskultur im Unternehmen“](#) des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.
- ❖ Die Arbeitgeberverbände unterstützen Unternehmen auf vielfältige Weise bei der Etablierung einer Willkommenskultur. Der Leitfaden [„WILLKOMMENSKULTUR“](#) der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hilft Unternehmen im Umgang mit ausländischen Fachkräften.

Deutsches Berufsbildungssystem erklären

Das Unternehmen sollte sich bewusst machen, dass jungen Menschen aus dem Ausland das **Berufsbildungssystem in Deutschland** selten kennen und sich des Wertes einer derartigen Ausbildung nicht vollends bewusst sind. Denn anders als in Deutschland gilt eine betriebliche Ausbildung **vielerorts als nachrangige Alternative**, insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche. Daher ist es hilfreich, dass Jugendlichen der **Stellenwert** sowie **die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung** in Deutschland aufgezeigt werden.

Weitere nützliche Links zum Thema „Duale Ausbildung“:

- ❖ [Berufliche Bildung – Praktisch unschlagbar](#)
- ❖ [Das deutsche Ausbildungs-Infoportal](#)
- ❖ [JOBSTARTER](#)

Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland gibt es für Unternehmen?

Das Angebot des Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

- Was?** Das BiW bietet Unternehmen der Bauwirtschaft in Hessen bzw. Thüringen die **Möglichkeit** über bestehende Netzwerkstrukturen **junge Fachkräfte aus dem europäischen Ausland** akquirieren zu können.
- Wie?** Sie nehmen Kontakt mit uns auf und legen zunächst Ihre Anforderungen an die späteren Fachkräfte (z.B. Abschlüsse, Sprachniveau Deutsch, Herkunftsland) fest. Wir schlagen Ihnen auf dieser Basis geeignete Akquisepartner aus Europa vor und stellen den Erstkontakt zwischen Ihrem Unternehmen und dem ausländischen Partner her. Detailabsprachen erfolgen dann bilateral direkt zwischen Ihrem Unternehmen und dem ausländischen Partner.
- Vorteile?**
1. Nutzung des bestehenden internationalen Netzwerkes des BiW, kein eigener Markteintritt Ihres Unternehmens erforderlich.
 2. Ein fester Ansprechpartner für Sie bei der Kontakthanbahnung mit dem europäischen Ausland.
 3. Transparente Bewerberakquise durch feste Partner in Europa.
 4. Optionale Einbindung einer deutschen Sprachschule aus dem BiW-Netzwerk, mit Sitz in Thüringen, möglich.

Kontakt?

Bei Interesse wenden Sie sich sehr gern direkt an:



Herrn **Marten Winter** (Projektingenieur International)
im BiW, Apoldaer Straße 3, 99091 Erfurt
Tel.: **0361 7309-210**, E-Mail: winter@biw-bau.de
Internet: www.biw-bau.de



[Zurück zum Inhalt](#)