Handwerkskammer
Niederbayern-Oberpfalz

Grenzenlos erfolgreich

So gelingt die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern

WWW.HANDWERK.DE

Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill.

Wer vorankommen will, kommt zum Handwerk. Die Herkunft spielt dabei keine Rolle. Schließlich sind Begeisterung, Einsatz und Teamgeist auf der ganzen Welt zu finden. Denn egal welche Sprache unsere Mitarbeiter zu Hause sprechen: Sie verstehen ihr Handwerk.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Vorwort

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projektes Fachkräftezentrum „Handwerk – grenzenlos erfolgreich“ erstellt. Gefördert wurde sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit: Zukunft sichern, Arbeit gestalten

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Schlüssel für innovative und erfolgreiche Unternehmen sowie für leistungsfähige Verwaltungen und bilden die Grundlage zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Für diese Zielsetzungen engagiert sich die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufene Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände, Arbeitgebervereinigungen und Kammern, Gewerkschaften, Unternehmen, die Bundesagentur für Arbeit sowie Sozialversicherungsträger und Stiftungen arbeiten entlang der Themenfelder Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz gemeinsam an Ideen, Handlungshilfen und Instrumenten, die die Qualität der Arbeit in Deutschland stärken. Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative konkrete Beratungs- und Informationsangebote für Betriebe und Verwaltungen sowie vielfältige Austauschmöglichkeiten in zahlreichen – auch regionalen – Unternehmens- und Branchennetzwerken. Weitere Informationen zur Initiative Neue Qualität der Arbeit unter

www.inqa.de

Fachkräftezentren Handwerk

Was tun, wenn im Betrieb die Fachkräfte fehlen? Um die Handwerksbetriebe bei der Lösung der Fachkräfteproblematik wirkungsvoll zu unterstützen, haben zwei bayerische und zwei niedersächsische Handwerkskammern die gemeinsame Arbeit in dem Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ zum 1. Januar 2018 aufgenommen. Das Verbundprojekt besteht aus vier regionalen Fachkräftezentren: München und Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz, Braunschweig-Lüneburg-Stade und Hannover und läuft bis Ende 2020.

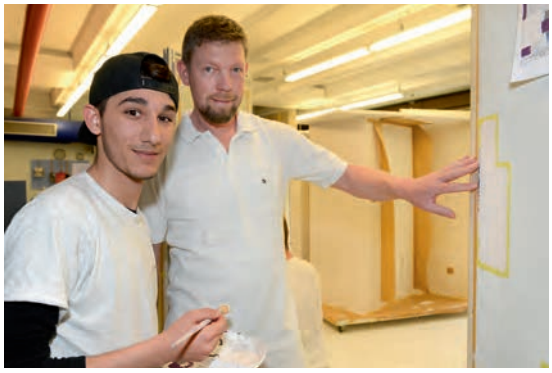
Die Handwerkskammern bauen auf der Grundlage ihrer Kompetenzen in vier Teilprojekten regional verankerte Fachkräftezentren mit folgenden spezifischen Themenschwerpunkten auf:

1. **Handwerk – grenzenlos erfolgreich** (Fachkräftezentrum der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz)
2. **Gesundheit und Gesunderhaltung im Handwerk** (Fachkräftezentrum der Handwerkskammer für München und Oberbayern)
3. **Gewinnung und Sicherung von weiblichen Fachkräften für das Handwerk** (Fachkräftezentrum der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade)
4. **Beschäftigte im Handwerk und ihre Eigenverantwortung** (Fachkräftezentrum der Handwerkskammer Hannover)

Ziel des Verbundprojektes ist die wirkungsvollere Unterstützung der Handwerksbetriebe zu Personalthemen sowie die intensive Zusammenarbeit der vier Handwerkskammern innerhalb ihrer Schwerpunktthemen. Neben der Entwicklung, der Erprobung und der Evaluation von Qualifizierungs- und Beratungskonzepten sowie zielgruppen- und lebensphasenorientierten Anspracheformaten werden Checks und Handlungshilfen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) auf ihre Praxistauglichkeit getestet und durch die zielgerichtete Ansprache der Handwerksbetriebe auch dem Wirtschaftsbereich Handwerk nähergebracht.

Inhalt

6 Worauf es ankommt



8 Rechtliche Vorschriften für ausländische Lehrlinge und Arbeitnehmer

9 Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
10 Sonderregelungen für Grenzgänger
10 Arbeitsschutz und Unfallverhütungsvorschriften

12 Fördermittel für die Beschäftigung ausländischer Lehrlinge und Fachkräfte

13 Fit for work – Chance Ausbildung
13 WeGebAU

15 Möglichkeiten der Berufsanerkennung und Wirkung

18 Wissenswertes

19 Wissenswertes zum kulturellen Hintergrund

23 INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

24 Informationen für ausländische Mitarbeiter

26 Hilfestellungen Ihrer Handwerkskammer

28 Wichtige Ansprechpartner

28 Die Betriebsberater Ihrer Handwerkskammer – Ihre ersten Ansprechpartner für alle Fragen rund um Ihren Betrieb

29 Die Außenwirtschaftsberatung Ihrer Handwerkskammer – Spezialisten für alle Fragen zu Geschäftstätigkeiten im Ausland und mit dem Ausland

29 Die Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer – für alle Fragen rund um die Lehrlingsausbildung

Worauf es ankommt

Auf der Suche nach Fachkräften müssen seit einiger Zeit die Anstrengungen für Betriebe deutlich verstärkt werden, um erfolgreich zu sein. Dabei geht es sowohl um die Gewinnung von ausgebildeten Fachkräften aber ebenso um die ausreichende Versorgung mit Nachwuchs, also Lehrlingen. Gerade im ostbayerischen Raum, in dem die Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen in den nächsten 15 Jahren dramatisch abnehmen wird und die Arbeitslosenquote bei nachhaltig unter 5 % liegt, müssen Handwerksbetriebe besondere Anstrengungen unternehmen.

Dazu gehört auch der viel gerühmte „Blick über den Tellerrand“ und das Beschreiten neuer Wege, um künftig Lehrlinge und Fachkräfte in ausreichender Zahl zu bekommen. Ein Weg hierbei ist die Gewinnung ausländischer Fachkräfte und Lehrlinge. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen als Betriebsinhaber oder Führungskraft eines Handwerksbetriebes das notwendige Rüstzeug an die Hand geben, damit Ihnen nicht nur die Akquise ausländischer Mitarbeiter gelingt, sondern, dass Sie diese auch langfristig in Ihrem Betrieb integrieren können, um sich so für die Zukunft gut aufzustellen.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie wertvolle Hinweise aus den verschiedensten Bereichen, damit Sie sich so gut wie möglich auf „die Neuen“ vorbereiten können. Vor dem Einstieg in diese Themen, möchten wir Ihnen aber noch ein paar allgemeine Ratschläge mit auf den Weg geben.

Darauf sollten Sie achten

Im Grunde geht es schon bei der Auswahl der ausländischen Mitarbeiter los: „Andere Länder andere Sitten“ ist dabei nicht nur eine leere Floskel. Machen Sie sich kundig über die Mentalität und Sitten des Landes, aus dem Sie Mitarbeiter akquirieren, so können Sie manches besser verstehen. Um nur ein Beispiel zu nennen: In Spanien ist es üblich, im Lebenslauf nicht die Vergangenheit der Person zu beschreiben, sondern das, was man sich in Zukunft vorstellt. Die Vergangenheit spielt hier nur eine untergeordnete Rolle. Wenn Sie also einen spanischen Lebenslauf in die Hände bekommen, wundern Sie sich nicht, wenn dort praktisch nichts über die bisherige Vita des Bewerbers enthalten ist. Im Kapitel 5 haben wir einige Besonderheiten zum kulturellen Hintergrund verschiedener Nationalitäten aufgeschrieben. Nehmen Sie sich das zu Herzen. Und: nicht nur für Sie ist die andere Nationalität fremd – Ihr künftiger Mitarbeiter befindet sich noch viel mehr in der Fremde! Binden Sie deshalb auch Ihre Belegschaft mit ein, gemeinsam dem neuen Kollegen oder der neuen Kollegin zu helfen, sich so bald als möglich bei Ihnen heimisch zu fühlen.

Am bedeutendsten für den Erfolg mit ausländischen Mitarbeitern ist also, sich auf diese auch einzulassen und sich aber auch um sie zu kümmern. Keinesfalls sind ausländische Fachkräfte oder Lehrlinge nur billige Hilfsarbeiter – diese Zeiten sind inzwischen vollständig vorbei.

Wenn Sie sich auf das „Abenteuer ausländische Fachkräfte“ einlassen, stehen Sie nicht allein da: Die Handwerkskammer und viele weitere Institutionen unterstützen Sie gerne und tatkräftig. Aber es ist klar, dass auch Sie als Betriebsinhaber einen wesentlichen Anteil leisten müssen und dass die Integration ausländischer Fachkräfte Aufwand bedeutet. Gelingt dies aber, und hierfür gibt es inzwischen viele Beispiele, haben Sie einen guten Mitarbeiter und sichern Ihren Betrieb für die Zukunft.

Rechtliche Vorschriften für ausländische Lehrlinge und Arbeitnehmer

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Arbeitsrecht

Ausländische Arbeitnehmer werden grundsätzlich wie deutsche Arbeitnehmer behandelt. Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gilt das Recht des Staates in welchem der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Die deutschen Mindestarbeitsbedingungen (Urlaub, Mindestlohn usw.) finden auf jeden Fall Anwendung.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer die mit ihm getroffenen Vereinbarungen auch versteht. Gegebenenfalls ist eine Übersetzung in die jeweilige Landessprache sinnvoll.

Soweit eine Arbeitserlaubnis nötig ist (für alle EU-Ausländer sowie für Arbeitnehmer aus Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz ist dies nicht erforderlich, alle Arbeitnehmer aus Drittstaaten benötigen eine Arbeitserlaubnis), hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf diesen Umstand hinzuweisen.

Um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten, wird eine spezielle Genehmigung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) benötigt. Als Anlaufstelle empfiehlt sich der Ansprechpartner für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen in der örtlichen Arbeitsagentur. Eine solche Genehmigung wird üblicherweise für Fachkräfte und ggf. nach erfolgter Arbeitsmarktprüfung erteilt.[1] In die Entscheidung, ob eine Arbeitsgenehmigung erteilt werden kann, sind auch die örtlichen Ausländerbehörden eingebunden. Bevor ein Antrag auf Arbeitsgenehmigung eines Ausländers gestellt wird, ist es erfahrungsgemäß sinnvoll, den speziellen Fall ausführlich mit den zuständigen Stellen durchzusprechen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet jede Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft. Deutschkenntnisse können aber immer dann gefordert werden, wenn sie für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten notwendig sind. Mitarbeiter die trotzdem konsequent jede Sprachschulung verweigern, können unter Umständen personenbedingt entlassen werden.

Sozialversicherung

Ausländer die in Deutschland im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt werden, sind sozialversicherungspflichtig. Das heißt, es müssen Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Auch die Vorschriften über eine geringfügige Beschäftigung müssen im Falle ausländischer Mitarbeiter angewendet werden.

Versicherungspflicht in der Sozialversicherung tritt auch ein, wenn die erforderliche Arbeitserlaubnis fehlt. Man spricht hier von einem sogenannten „faktischen“ Arbeitsverhältnis. Auch ausländische Mitarbeiter haben die Möglichkeit vom Wahlrecht innerhalb der gesetzlichen Krankenkassen Gebrauch zu machen. Mitarbeiter, welche die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, können sich auch privat krankenversichern.

Ausländische Mitarbeiter, die bei einem deutschen Arbeitgeber beschäftigt sind und vorübergehend ins Ausland entsandt werden, unterfallen auch während der Entsendung dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

Achtung: Neben dem Sozialversicherungsrecht sind auch steuerliche Vorschriften zur Einkommensteuerpflicht der ausländischen Arbeitnehmer zu beachten! Konsultieren Sie dazu bitte unbedingt einen Steuerberater!

1 Diese Information entspricht dem Stand zum Zeitpunkt der Drucklegung.
Mit dem zum 01.01.2020 in Kraft tretenden Fachkräftezuwanderungsgesetz soll die Arbeitsmarktprüfung für Fachkräfte entfallen.

Sonderregelungen für Grenzgänger

„Grenzgänger“ im Sinne der folgenden Regelungen sind Mitarbeiter, die

- in Deutschland arbeiten und krankenversichert sind
- im EU-Ausland wohnen
- mindestens einmal wöchentlich in ihren Wohnstaat zurückkehren.

Für Grenzgänger gelten in der Krankenversicherung einige Sonderregelungen, die das Krankengeld und die Versicherungsleistungen betreffen. Details sind in einem Merkblatt des GKV-Spitzenverbandes ausgeführt, das unter www.dvka.de in der Rubrik „Publikationen“ verfügbar ist.

Arbeitsschutz und Unfallverhütungsvorschriften

Grundsätzlich gelten für ausländische Beschäftigte die gleichen Arbeitsschutzgesetze und Unfallverhütungsvorschriften wie für inländische Mitarbeiter. Beide Seiten, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, haben zwingend darauf zu achten, dass alle Anweisungen und Unterweisungen des Arbeitgebers und auch Rückmeldungen des ausländischen Mitarbeiters sprachlich und fachlich im Sinne des Arbeitsschutzes verstanden werden. Als Arbeitgeber müssen Sie deshalb ganz besonders darauf Wert legen, dass Sie im Zweifel die Anweisungen und Unterweisungen dokumentieren und bestmöglich nachweisen können, dass diese vom Mitarbeiter auch verstanden wurden (dies gilt im Grunde für alle Mitarbeiter, egal welcher Herkunft).

Im Folgenden sind wichtige Hinweise und Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz mit besonderer Beachtung bei Arbeitsverhältnissen mit ausländischen Beschäftigten zusammengestellt.

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsschutzes

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.
3. Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.
5. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes.
6. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen.
7. Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen, die sprachlich und fachlich verstanden werden.

8. Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Übertragung von Aufgaben auf Mitarbeiter

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Gegebenenfalls muss eine ergänzende Qualifizierung durchgeführt werden.

Unterweisung der Mitarbeiter

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Pflichten der Beschäftigten gem. § 15 ArbSchG

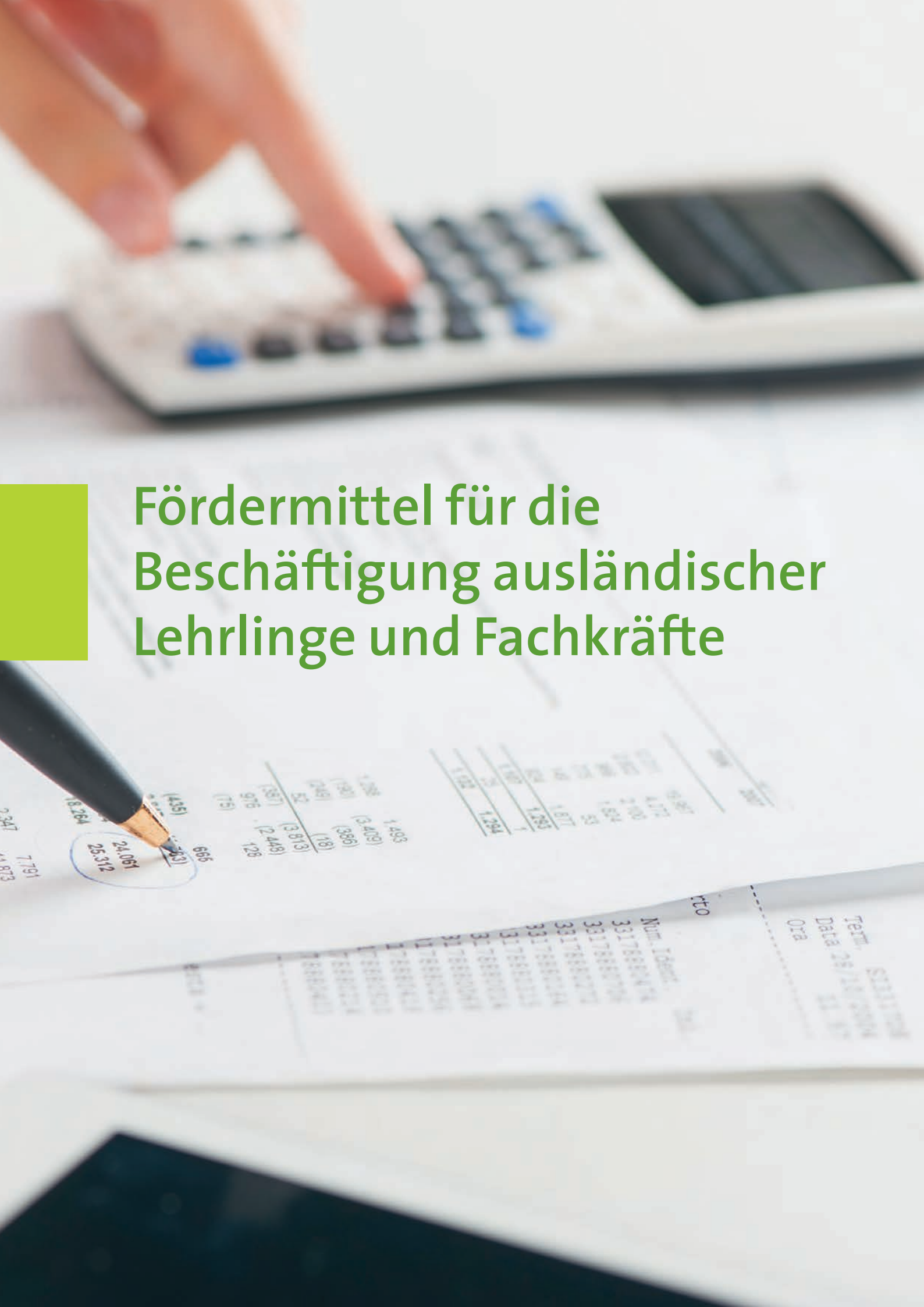
(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Besondere Unterstützungspflichten der ausländischen Beschäftigten

Auch die ausländischen Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Besonderer Hinweis: Bei der Unterweisungspflicht hat der Arbeitgeber zwingend darauf zu achten, dass die ausländischen Beschäftigten die Unterweisungen sprachlich und fachlich im Sinne des Arbeitsschutzes verstanden haben.



Fördermittel für die Beschäftigung ausländischer Lehrlinge und Fachkräfte

Für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften und Lehrlingen kommen verschiedene Programme – vor allem der Arbeitsagentur – infrage. Wir haben Ihnen nachstehend nur einen Auszug dargestellt, für weitere Informationen und tiefergehende Beratungen stehen die Arbeitgeberservices der Arbeitsagentur zur Verfügung. Den Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit erreichen Sie unter folgender Hotline: 0800 4555520. Ab der ersten Kontaktaufnahme wird Ihnen ein persönlicher Ansprechpartner zugewiesen.

Fit for work – Chance Ausbildung

Förderprogramme ändern sich regelmäßig, weshalb es wichtig ist, sich immer zum aktuellen Zeitpunkt mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Bisher wurde durch spezielle Förderprogramme z. B. Folgendes gefördert:

- 2013–2016: „MobiPro-EU“ (später „The job of my life“): Über die ZAV wurden potenziellen Lehrlingen aus dem Ausland bereits in ihrem Heimatland Sprachkurse finanziert, die Bewerbungsgespräche bezahlt und auch Sprachkurse in Deutschland während der Ausbildung unterstützt.

- ESF-Förderperiode 2014–2020: „Fit for work – Chance Ausbildung“ (Zentrum Bayern Familie und Soziales): Für Jugendliche bis max. 25 Jahre, gesichertem Aufenthaltsstatus und ohne bereits abgeschlossener Berufsausbildung werden die Kosten der vom Betrieb geschuldeten Ausbildungsvergütung gefördert. Der Ausbildungsbetrieb mit Niederlassung in Bayern kann einen Zuschuss in Höhe von 4.400 Euro erhalten für eine Ausbildungszeit von 22 Monaten.

Die Betriebsberater der Handwerkskammer sind in solche Projekte in der Regel eingebunden und können Sie informieren, wo entsprechende Initiativen laufen.

Qualifizierung Beschäftigter (über die Agentur für Arbeit):

Zum 01.01.2019 trat das Qualifizierungschancengesetz in Kraft, welches u. a. die Chancen für Qualifizierung stärken soll und damit die bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Förderungen zur Qualifizierung von Mitarbeitern deutlich ausweitet. Die Förderung hat vor allem die abschlussorientierte Weiterbildung von Geringqualifizierten zum Ziel, es können aber auch alle weiteren Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße eine Förderung für eine Anpassungsqualifizierung erhalten.

Förderung gering qualifizierter Mitarbeiter

Voraussetzung bei der Förderung von ungelernten oder geringqualifizierten Arbeitnehmern ist, dass diese bisher keinen (verwertbaren) Berufsabschluss haben. Nicht verwertbar heißt, dass ein Berufsabschluss vorhanden ist, aber der Arbeitnehmer seit mindestens vier Jahren in an- oder ungelernter Tätigkeit beschäftigt wird und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

Ziel der Förderung ist ein anerkannter Berufsabschluss durch die Vorbereitung auf die Externenprüfung (Dauer 3–8 Monate), Umschulung (Dauer in der Regel 24 Monate) oder auf berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (Dauer 2–6 Monate).

Die Mitarbeiter müssen vom Arbeitgeber für die Maßnahme freigestellt werden und weiterhin Arbeitsentgelt erhalten. In der Zeit, in der der Mitarbeiter wegen der Qualifizierungsmaßnahme „ausfällt“ kann ein Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent bezahlt werden. Erstattet werden in der Regel auch die Ausbildungskosten sowie zusätzlich anfallende Fahrt- und Unterbringungskosten.

Weiterbildungen sonstiger Beschäftigter können ebenfalls gefördert werden

Um seine Mitarbeiter auf den aktuellsten Stand der Technik halten zu können, lohnt es sich regelmäßig in Weiterbildungen zu investieren.

Unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße können arbeitsmarktlich sinnvolle oder relevante berufliche Weiterbildungen ebenso gefördert werden, wenn sie über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen, AZAV-zertifiziert sind und der Arbeitgeber zur Durchführung nicht gesetzlich verpflichtet ist. Gänzlich ausgenommen sind Aufstiegsfortbildungen nach Aufstiegsfortbildungsgesetz wie z. B. der Meisterkurs.

Der Erwerb des Berufsabschlusses des Mitarbeiters sollte hier in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen, ebenso die letzte Teilnahme an einer geförderten Anpassungsqualifizierung. Die Maßnahmen dauern in der Regel mindestens 160 Unterrichtseinheiten. Der Arbeitnehmer erhält während der Fortbildung weiterhin sein Arbeitsentgelt, der Arbeitgeber beteiligt sich neben dem Fördermittelgeber an der Weiterbildung (Aufstockung bis 100 Prozent).

Bezuschusst werden neben den Lehrgangskosten auch die Lohnkosten je nach Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe:

	Übernahme Lehrgangskosten	Arbeitsentgeltzuschuss
Betriebe bis 9 Mitarbeiter (bzw. bei Lehrgangskosten auch ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU):	bis zu 100 %	bis zu 75 %
Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten:	bis zu 50 %	bis zu 50 %
Großbetriebe mit mind. 250 Beschäftigten:	bis zu 25 %	bis zu 25 %

Möglichkeiten der Berufsanerkennung und Wirkung

Auch hier können Zuschüsse zu zusätzlich anfallenden Kosten während der Fortbildung bezahlt werden.

Manche Betriebe haben durchaus mehr Fachkräfte als sie zunächst glauben. Viele Betriebe beschäftigen Ausländer nur als Helfer, obwohl die ausländischen Mitarbeiter in ihrem Heimatland bereits eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Seit 1. April 2012 besteht die Möglichkeit, ausländische Berufsabschlüsse dahingehend überprüfen zu lassen, ob diese mit dem entsprechenden deutschen Berufsabschluss gleichwertig sind.

Im Rahmen dieses Anerkennungsverfahrens wird auch die Berufserfahrung im In- und Ausland berücksichtigt. Deutschkenntnisse sind für das Verfahren nicht erforderlich, auch ein Wohnsitz in Deutschland ist nicht erforderlich. Das Anerkennungsverfahren kann auch dann durchgeführt werden, wenn bereits ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland besteht. Das Anerkennungsverfahren gilt dabei nicht nur für Abschlüsse aus EU-Ländern, sondern weltweit.

Warum kann ein Anerkennungsverfahren Sinn machen?

In manchen Fällen ist für eine Arbeitnehmertätigkeit eine bestimmte Qualifikation erforderlich (z. B. Elektrofachkraft, diese Fortbildung erfordert beispielsweise eine abgeschlossene Berufsausbildung). Obwohl die Berufsausübung in der Regel ohne abgeschlossene Berufsausbildung möglich ist, bietet ein Anerkennungsverfahren dennoch zahlreiche Vorteile für den Arbeitgeber:

- Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen hilft Arbeitgebern, die Qualifikation des Bewerbers bzw. Arbeitnehmers besser einschätzen zu können.
- Die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses fördert dessen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und stärkt damit das Selbstbewusstsein des ausländischen Arbeitnehmers.
- Zufriedene Mitarbeiter sind bekanntermaßen leistungswilligere und leistungsfähigere Mitarbeiter.
- Die Übernahme der Kosten eines Anerkennungsverfahrens (zwischen 100 und 600 Euro) bietet sich zudem als Zeichen des Willkommens und wortwörtlich als Zeichen der Anerkennung an. Unter Umständen können die Kosten auch im Rahmen eines Förderprogramms übernommen werden, z. B. über den Anerkennungszuschuss.

Je nach Beruf sind verschiedene Stellen für die Anerkennung zuständig, z. B. Kammern und Regierungen. Für die Anerkennung von Handwerksberufen sind bundesweit die Handwerkskammern zuständig. Anfragen zu Ihrer Anerkennung der ausländischen Qualifikation können Sie bei der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz u. a. per E-Mail an anerkennung@hwkno.de stellen.

Für Industrieberufe ist bundesweit die IHK FOSA zuständig. Ansprechpartner ist Ihre IHK vor Ort:

IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim
D.-Martin-Luther-Str. 12
93047 Regensburg
Tel. 0941 5694-0
E-Mail info@regensburg.ihk.de

IHK Niederbayern
Nibelungenstraße 15
94032 Passau
Tel. 0851 507-0
E-Mail ihk@passau.ihk.de

Die Gleichwertigkeit von ausländischen Hochschulabschlüssen beurteilt:

Zentralstelle für ausländisches
Bildungswesen ZAB/KMK
Graurheindorfer Straße 157
53117 Bonn
Tel. 0228 501-0
E-Mail zabservice@kmk.org

Weitere Informationen und Hilfe bei der Auswahl der zuständigen Stelle finden Sie unter:

www.anerkennung-in-deutschland.de

In einigen Fällen kann keine oder nur die teilweise Gleichwertigkeit mit der entsprechenden deutschen Berufsausbildung festgestellt werden, weil die Ausbildungsinhalte, die Ausbildungszeiten oder die Praxisanteile erheblich abweichen.

Alternative: Externenprüfung

Ist man aber dennoch von der Qualifikation des Mitarbeiters aufgrund seiner täglichen, aber nicht alltäglichen Leistung überzeugt, dann ist an die Möglichkeit der sogenannten externen Gesellen- bzw. Abschlussprüfung zu denken:

Zur Prüfung wird zugelassen, wer mindestens das 1,5-fache der üblichen Ausbildungszeit in seinem Beruf als Berufserfahrung nachweisen kann.
Ihr Mitarbeiter kann auf diesem Weg die deutsche Gesellenprüfung bzw. Abschlussprüfung in seinem Beruf erreichen.

Für die Zulassung zur externen Gesellenprüfung in Handwerksberufen ist die Prüfungsabteilung der jeweiligen Handwerkskammer zuständig.

Für die Zulassung zur externen Abschlussprüfung in Industrieberufen ist die Prüfungsabteilung der jeweiligen Industrie- und Handelskammer zuständig.

Wissenswertes

Wissenswertes zum kulturellen Hintergrund

Sie sind ein Bayer? Dann tragen Sie immer einen Trachtenanzug, essen täglich Weißwürste (vor 12 Uhr!), trinken dazu zwei Maß Bier und warten schon sehnsüchtig auf das Oktoberfest. Ihr größtes Vergnügen ist es, Maibäume zu stehlen oder auf solche zu klettern, und den Weg zu Ihrer Freundin („Gschpusi") nehmen Sie natürlich über eine Holzleiter, die Sie außen am Haus anlehnen.

Sie empfinden diese Beschreibung als Zumutung? Dann werfen Sie bitte alle Ihre Vorurteile über „die Tschechen", „die Österreicher" oder „die Türken" über Bord – die sind genauso falsch!

Andererseits ist es natürlich zutreffend, dass nicht alle Menschen (auch nicht unsere nächsten Nachbarn) in bestimmten Situationen immer das Gleiche fühlen oder denken. Ihre Verhaltensweisen können unterschiedlich sein; darauf gilt es sich einzustellen, wenn man erfolgreich miteinander auskommen will oder muss.

Nun könnte man sich auf den Standpunkt stellen: „Wir Deutsche sind halt wie wir sind, und wer sich bei uns aufhält, der muss sich unseren Gepflogenheiten anpassen." Ein ausländischer Kunde wird das sicher nicht tun, notfalls kauft er woanders, wo er seiner Meinung nach entgegenkommender behandelt wird.

Und beim Einsatz ausländischer Mitarbeiter oder Auszubildender muss es uns doch darum gehen, auf längere Sicht möglichst effektiv und kollegial miteinander eine optimale Leistung zu schaffen. Dass wir die Denk- und Verhaltensweisen von Ausländern kennen und einkalkulieren, ist eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit.

Deutsche gelten als sehr offen und direkt: Sie sagen klar und ungeschminkt, was sie denken oder erwarten, dann kann es keine Missverständnisse geben! Das kann aber auch voll danebengehen. In vielen Ländern ist es oberstes Prinzip, dass jeder sein Gesicht wahren kann: Offene Kritik wird als Demütigung empfunden und vergiftet nachhaltig eine Beziehung. Auch bei unseren nächsten Nachbarn wird zu große „Offenheit" als arrogant empfunden: Schon in Wien bekommen Sie kaum ein klares „Nein"; „da schauen wir jetzt einmal" ist oft schon eine Ablehnung. Und auch in Tschechien kommuniziert man vorsichtig und höflich; die eigentliche Botschaft ist oft „zwischen den Zeilen" und aus dem Zusammenhang auszumachen. Da ist es notwendig, genau hinzuhören (und hinzusehen) und sich vorher zu überlegen, wie eigene Äußerungen beim Gegenüber ankommen werden.

Nach getaner Arbeit bequeme Kleidung anziehen und es sich gemütlich machen, ist für uns ganz normal. „Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps!" Die Psychologen nennen das „Rollenverhalten": In der Arbeit spielen wir die Rolle des pflichtbewussten erfolgsorientierten und engagierten Leistungsträgers, in der Freizeit sind wir in der Rolle des Familienmitglieds, Sportlers oder ehrenamtlich Tätigen. Aus diesen „Rollen" erwächst dann auch ein unterschiedliches Auftreten und Verhalten.

In anderen Ländern ist diese Trennung von Arbeit und Freizeit viel weniger anzutreffen. Das kann zu großer Verunsicherung führen: Ein Chef, der bei der Betriebsfeier mit allen Mitarbeitern umgänglich ist und gesellige Gespräche führt, am nächsten Tag aber wieder als Boss auftritt, schafft Verwirrung: Ist das jetzt der nette Kerl oder der knallharte unnahbare Vorgesetzte? Persönliche Beziehungen berühren Arbeit und Freizeit gleichermaßen.

Man sagt den Deutschen nach, dass sie sich bei der Arbeit sehr an der gestellten Aufgabe orientieren: Wir müssen diesen Auftrag schaffen, also versuchen wir, das bestmöglich zu erledigen. Die Aufgabe selbst motiviert mich dazu, sie gut zu erledigen. Das wird in unseren Nachbarländern möglicherweise auch anders gesehen: Ich erledige eine Aufgabe nach besten Kräften, weil ich das meinen Kollegen schuldig bin oder weil ich meinen Chef nicht enttäuschen will. Für eine gute Erledigung des Auftrags ist dann weniger die technische Herausforderung entscheidend, sondern das Klima im Arbeitsbereich oder die persönliche Einstellung zum Chef. Das persönliche Verhältnis zu den Kollegen und zum Betrieb muss stimmen, damit man sich voll für die Arbeit einsetzt.

Deutsche gelten als Perfektionisten: Alles ist sauber geplant und strukturiert und wird konsequent umgesetzt (das wird zumindest geglaubt!). Woanders setzt man andere Schwerpunkte: Flexibilität wird wichtiger gesehen als ein detaillierter Plan und Improvisieren ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Das Verblüffende: die Qualität der Ergebnisse ist unter dem Strich häufig die gleiche!

Natürlich lassen sich Ausländer nach einer Gewöhnungsphase problemlos in stark strukturierte Arbeitsprozesse genauso gut einbinden wie ihre deutschen Kollegen. Aber kann es nicht manchmal auch sinnvoll sein, die Ausländer eine Aufgabe erledigen zu lassen, wie sie es gewohnt sind? Flexibilität und Vielfalt zählen zu den Stärken eines Unternehmens.

Sie haben ein Gespräch im Büro eines ausländischen Geschäftspartners und sind verunsichert: Immer wieder kommt eine Sekretärin ins Zimmer und gibt eine Info oder verlangt eine Unterschrift, Ihr Partner unterbricht das Gespräch mehrmals, um ein Telefongespräch anzunehmen – ist das jetzt Unhöflichkeit oder ist der an Ihnen gar nicht recht interessiert?

Unabhängig von dieser Frage: während man in Deutschland lernt, sich immer auf eine Aufgabe zu konzentrieren und eine Sache nach der anderen zu erledigen, ist man in anderen Ländern oft gewohnt, verschiedene Dinge nebeneinander zu behandeln.

Auch in der betrieblichen Organisation von Betrieben gibt es länderbezogene Unterschiede. In der Türkei zum Beispiel kommt üblicherweise der Betrieb für die Brotzeiten oder sogar das Mittagessen der Beschäftigten auf. In einigen Ländern ist die Arbeitsgeschwindigkeit geringer als bei uns, dafür bleiben die Beschäftigten aber auch einmal länger in der Arbeit, falls notwendig. In manchen Ländern erlaubt das Arbeitsrecht Überstunden nur in sehr beschränktem Maß – Mitarbeiter aus diesen Ländern haben dann bei uns oft kein Verständnis für die Anordnung von Überstunden.

Unterschiede aus kulturellen oder religiösen Gründen können für ein Miteinander im Betrieb von Bedeutung sein, etwa Speisegewohnheiten (Schweinefleisch!), religiöse Feste, Bekleidungsvorschriften. Für den Moslem ist der Ramadan genauso wichtig wie für uns Weihnachten: Gehen Sie an die Herausforderung „Vielfalt“ offen und mit Augenmaß heran. Manchmal ist es auch notwendig, den deutschen Mitarbeitern zu signalisieren, dass Sie dabei mit ihrer Unterstützung rechnen!

Was bedeuten diese unterschiedlichen Erwartungen, Denk- und Verhaltensweisen für unseren Umgang mit ausländischen Mitarbeitern oder Auszubildenden? Wir können unsere Betriebsstrukturen und unsere Organisation nicht grundsätzlich ändern, und natürlich werden die Ausländer sich allmählich an unseren „Arbeitsstil“ anpassen, aber ein Vorgesetzter oder Kollege muss berücksichtigen, dass diese Unterschiede bestehen können. Wenn man mit den ausländischen Mitarbeitern spricht, erfährt man auch, wo Erklärungs- oder Gewöhnungsbedarf besteht. Das Eingehen auf solche Unterschiede ist Teil der Führungsaufgabe. Zauberei ist dabei nicht erforderlich. Im Prinzip gilt der einfache Grundsatz: Rede mit den Leuten, rede immer wieder mit ihnen, versuche auf sie einzugehen, und behandle jeden so, wie du selbst behandelt werden möchtest.

Unabhängig von solchen sozialen oder kulturellen Unterschieden haben ausländische Mitarbeiter oder Auszubildende aber eine Reihe von Problemen schon einfach deshalb, weil sie Ausländer sind. Das erfordert im Einzelfall spezielle Unterstützung durch den Arbeitgeber.

- Deutschland ist leider nicht immer sehr ausländerfreundlich. Ein Ausländer hat immer besondere Schwierigkeiten, eine angemessene Wohnung zu finden. Viele Betriebe helfen ihren Mitarbeitern dabei – das kann bis zur Stellung der Kaution gehen!

- Sprachkurse: Das Beherrschen der Sprache ist die wesentliche Voraussetzung für Integration in Deutschland und im Betrieb. Effektiv sind Intensivkurse, die auch die Fachbegriffe im Arbeitsumfeld vermitteln. Wichtig ist auf alle Fälle, dass schnelle Fortschritte erzielt werden können. Sprachkenntnisse sind auch die Voraussetzung für die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen und für einen reibungslosen Arbeitsablauf. Nehmen Sie die Suche nach dem „richtigen“ Lehrgang selbst in die Hand und sparen Sie hier nicht an der falschen Stelle! Natürlich lohnt es sich immer, Erkundigungen einzuziehen, ob es irgendeine öffentliche Förderung für Sprach- oder sonstige Qualifikation Ihres Arbeitnehmers gibt.

- Es ist schon eine Belastung, wenn die ausländischen Mitarbeiter nicht gut Deutsch sprechen. Aber wir tun das auch nicht: Üblicherweise sprechen wir „oberpfälzisch“ oder „niederbayrisch“. Kollegen und Führungskräfte bemühen sich um klares langsames Sprechen in Hochdeutsch! Sätze wie „Du gehen in Zimmer wo liegen Zementsack!“ gehen überhaupt nicht.

- Hilfe beim Umgang mit Behörden etc.: Meldebehörden, Krankenkasse, Rentenversicherung etc. „Das ist doch Aufgabe der Gemeinde oder der Behörde“, werden Sie sagen. Bei einigen Gemeinden funktioniert das auch ganz gut, aber Sie verlassen sich besser nicht darauf. Mitarbeiterfreundliche Betriebe zeigen hier ihre Fürsorge, schicken eine Begleitung aus dem Betrieb mit ihren ausländischen Arbeitnehmern auf den Behördengang und kümmern sich auch darum, dass nichts im Behördendickicht hängen bleibt.

Übrigens: Es gibt eine ganze Reihe von öffentlichen Hilfen auf diesem Gebiet, die ursprünglich dadurch ausgelöst wurden, dass Unternehmen für ihre Mitarbeiter aktiv geworden sind.

- Integration der Familienangehörigen: Deutschkurse für Ehepartner, Integration im Sportverein, Kindergartenplatz – auch hier ist Hilfe des Arbeitgebers gefragt! Im eigenen Interesse: Wird ein Mitarbeiter langfristig bei Ihnen motiviert arbeiten wollen, wenn seine Familie sich in der Fremde fühlt und keinen Anschluss an ihre Umgebung findet?

- Wenn man es im Ausland mit deutschen „Expatriates“ zu tun bekommt (oder noch mehr mit den Nachkommen deutscher Auswanderer), dann stechen darunter meistens die Bayern (oder deren Nachkommen oder Sympathisanten) hervor: Sie tragen auf ihren Treffen Lederhosen und feiern sogar in der tiefsten afrikanischen Steppe Oktoberfeste. Komödienstadel oder Veitshöchheimer Fasching auf DVD sind die Renner. Wieso das? Sie erhalten sich Traditionen ihrer (einstigen) Heimat. Das ist wichtig für die eigene Identität. Unseren Gastarbeitern geht es nicht anders: Gerade wenn sie sich in das deutsche Lebensumfeld integrieren, brauchen sie ein Stück „Heimat“ im täglichen Leben. Ganz besonders wichtig ist dabei, dass ihre Kinder auch ihre eigene Muttersprache lernen können und entsprechenden Unterricht erhalten.

- Als Betrieb kann man hierzu eine ganze Menge beitragen. Ein tschechisches Grillfest, in regelmäßigen Abständen türkisches Essen in der Kantine, Unterstützung des rumänischen Heimat-Tanzvereins usw. signalisieren: „Ihr seid uns willkommen und wichtig“ und bauen emotionale Bindungen zum Betrieb auf.

Sie sind jetzt der Meinung, dass wir Sie überreden wollen, zu einem Wohltäter der Menschheit zu werden? Nein, wir denken zunächst an Ihren unternehmerischen Erfolg: Dazu brauchen Sie zufriedene und motivierte Mitarbeiter, die sich voll für „ihren Betrieb“ einsetzen. Wenn Sie die oben angesprochenen Aspekte für Ihren Betrieb durchdenken und auf Ihre spezielle Situation anwenden, dann werden Sie auch mit „Ihren“ Ausländern weiterhin erfolgreich sein.

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

Ziehen Sie die Vielfalt Ihrer unterschiedlichen Mitarbeiter bewusst in die Abläufe Ihres Betriebes mit ein? Nutzen Sie den INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ als Selbstbewertungstool unter

www.inqa-check-diversity.de

Im Betrieb kann unter dem Begriff der Vielfalt verstanden werden, dass Beschäftigte aufgrund von Merkmalen wie u.a. Alter, Geschlecht, Behinderung, Nationalität, Herkunft und Qualifikation unterschiedliche Blickwinkel und Fähigkeiten besitzen. Dies kann zu einem Erfolgsfaktor für Betriebe werden, wenn die Mitarbeitervielfalt einbezogen und bewusst genutzt wird.

Der Check ist vor allem für Unternehmer kleiner und mittlerer Betriebe gedacht, um systematisch ihre Prozesse und Möglichkeiten selbst zu überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen sowie betriebliche Interessenvertretungen geeignet. Dabei können zum Beispiel Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungs-/Integrationsbeauftragte helfen. Es empfiehlt sich auch die Beschäftigten an der Bearbeitung des Checks zu beteiligen.

Ziel und Nutzen des Checks: Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft zu erkennen, zu nutzen und gezielt auf ein umfangreiches Bewusstsein für Vielfalt hinzuarbeiten. Denn jeder Betrieb ist bereits vielfältig. Das Bewusstsein für Vielfalt als Bestandteil der Unternehmensstrategie und der Geschäftsidee, des Führungsverhaltens, der Personalarbeit, der Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur soll den Unternehmen helfen neue Marktsegmente zu erkennen, bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln und die Mitarbeitermotivation zu steigern. Dies kann auch zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Fachkräfte führen.

Der Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ ist in fünf Themenbereiche, in denen die Vielfältigkeit schrittweise entwickelt werden soll, unterteilt. Für jeden der Bereiche ist auch die Zielsetzung vorformuliert. Die Bereiche können auch einzeln bearbeitet werden. Dauer ca. 30 bis 60 Minuten. Ziel ist es, die Verbesserungsmöglichkeiten im Unternehmen auszuarbeiten. Die Bearbeitungszeit zur Festlegung der Maßnahmen ist dann vom individuellen Handlungsbedarf abhängig.

Informationen für ausländische Mitarbeiter

Auf den vorstehenden Seiten sind umfangreiche Informationen festgehalten, wie sich Betriebe auf ausländische Mitarbeiter vorbereiten können. Ganz entscheidend ist aber, und das ist hier ja auch bereits angeklungen, dass sich die Mitarbeiter in Deutschland „wie zu Hause“ fühlen sollen. Neben der Willkommenskultur im Betrieb und dem weiteren Umfeld um die Arbeitnehmer herum sind Informationen über Deutschland ganz entscheidend. Neben den Pflichten des alltäglichen Lebens, wie Behördengänge, Versicherungen etc. sind dies auch einfach Informationen zum Leben in Deutschland. Am besten sollten diese natürlich in der Landessprache des ausländischen Mitarbeiters abgefasst sein.

Ratgeber „Leben in Deutschland“

Grundlegende Informationen zum Leben in Deutschland gibt es unter anderem auf der Internetseite www.make-it-in-germany.com, die vom Bundeswirtschaftsministerium, Bundesarbeitsministerium und der Bundesagentur für Arbeit unterhalten wird. Die Seite ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Darin gibt es auch eine Broschüre „Ratgeber: Leben in Deutschland“ zum Download, die sehr gut den ausländischen Mitarbeitern ausgehändigt werden kann.

Broschüre „Willkommen in Deutschland – Informationen für Zuwanderer“

Das Bundesinnenministerium hat eine umfangreiche Broschüre erstellt, die sich speziell an Neuzuwanderer richtet. Neben einem Wegweiser zu zahlreichen Beratungsangeboten sind dort viele Tipps enthalten, um den Alltag in Deutschland zu erleichtern. Unter anderem sind die wichtigsten Lebensbereiche abgedeckt, wie z. B. die Themen „Wohnung“, „Arbeit“ und „Schule“. Die Broschüre kann kostenlos im Internet unter www.bmi.bund.de (Eingabe des Titels der Broschüre in der Suche) in Deutsch, Arabisch, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch und Türkisch heruntergeladen werden.

Informationen und Hilfestellungen für Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat auf seiner Homepage www.bamf.de ebenfalls zahlreiche Informationen zum Aufenthaltsrecht in Deutschland und zu vielen Fragen rund um das Leben in Deutschland aufgeführt. Die meisten dieser Informationen sind in mehreren Sprachen erhältlich.

Hilfestellungen Ihrer Handwerkskammer

Die Handwerkskammer hilft ihren Mitgliedsbetrieben in vielen Belangen rund um das Thema der ausländischen Fachkräfte und Lehrlinge. Nachstehend erhalten Sie dazu einen kurzen Überblick:

Betriebsberater als Lotsen und Begleiter

Unsere Betriebsberater sind in Aktionen der verschiedenen Träger zur Akquise ausländischer Fachkräfte eingebunden und wirken dort mit. In Verbindung mit den Innungen und Kreishandwerkerschaften vor Ort ist es unsere Aufgabe, gut organisierte, interessante und vor allem zielführende Projekte für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu begleiten.
Sie erhalten von Ihrem Betriebsberater detaillierte Informationen zum Verfahren der Gewinnung ausländischer Mitarbeiter und Lehrlinge sowie wichtige Tipps zur Vorbereitung auf den neuen Mitarbeiter. Unter Einbindung unserer Rechtsberater helfen wir Ihnen gerne bei arbeitsrechtlichen Problemen und Fragen zur Sozialversicherung. Unsere technischen Berater stehen Ihnen für Fragen rund um das Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zur Verfügung.

Nehmen Sie einfach Kontakt zu Ihrem Betriebsberater vor Ort auf, er ist Ihr erster Ansprechpartner in Sachen Fachkräfte.

Ausbildungsberater zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung

Unsere Ausbildungsberater informieren gerne, wenn Sie zum ersten Mal einen Lehrling ausbilden oder Fragen haben rund um die Ausbildung – unabhängig, ob es sich nun um ausländische oder deutsche Lehrlinge handelt.
Haben Sie Probleme mit einem Lehrling? Unsere Ausbildungsberater vermitteln gerne in gemeinsamen Gesprächen und versuchen, gemeinsam mit allen Beteiligten eine passende Lösung zu finden. Ihre Ansprechpartner der Ausbildungsberatung finden Sie im nächsten Kapitel.

Informations- und Unterstützungsangebote bei der betrieblichen Ausbildung von jungen Flüchtlingen und Asylbewerbern

Eine bisweilen fast völlig übersehene Zielgruppe für die Ausbildung im Handwerk sind unbegleitete junge Flüchtlinge und Asylbewerber. Aus bisherigen Projekterfahrungen heraus wissen wir, dass es sich bei diesem Personenkreis fast ausnahmslos um hoch motivierte und dem Handwerk gegenüber sehr aufgeschlossene junge Menschen handelt, die an einer betrieblichen Ausbildung interessiert sind. Sie werden derzeit in speziell eingerichteten zweijährigen Berufsschulklassen im ersten Jahr in der deutschen Sprache unterrichtet und im Anschluss daran werden im zweiten Schuljahr die Sprachkenntnisse vertieft und im Rahmen der Berufsorientierung die Vielfalt der Ausbildungsberufe bekannt gemacht. Betriebsinhaber, die z. B. einem Flüchtling oder Asylbewerber einen Praktikumsplatz oder Ausbildungsplatz anbieten wollen, können sich direkt an die Handwerkskammer wenden.

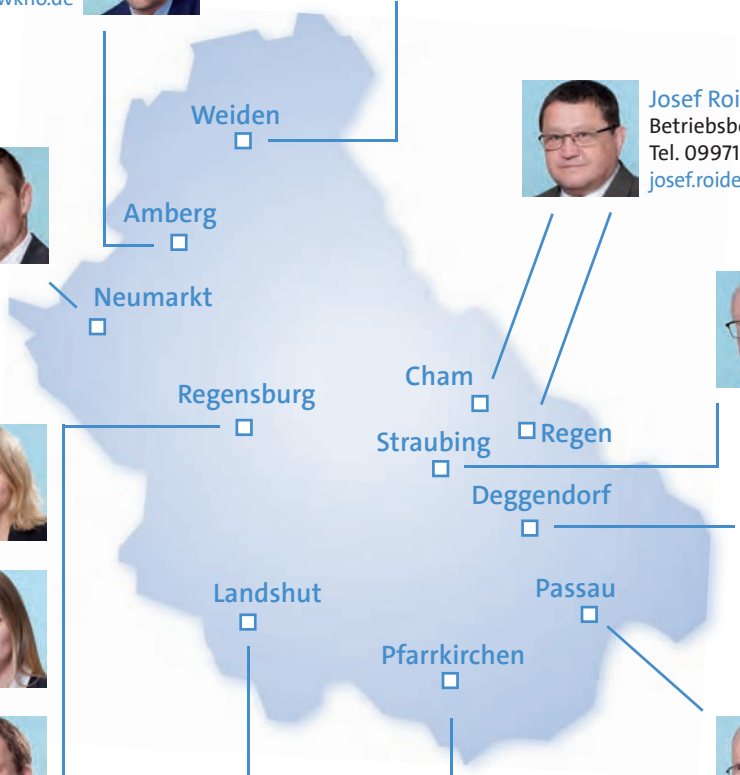
Gezielte Fortbildungsangebote zur weiteren Qualifizierung

Haben Ihre neuen Mitarbeiter eine gute Qualifikation, fehlen ihnen aber vielleicht noch bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten? Sprechen Sie uns an, wir haben bestimmt das passende Angebot für Sie und Ihren Mitarbeiter, um diesen optimal für Ihre betrieblichen Belange fortzubilden. Unser Weiterbildungsangebot finden Sie unter:

www.hwkno-bildung.de

Wichtige Ansprechpartner

Die Betriebsberater Ihrer Handwerkskammer – Ihre ersten Ansprechpartner für alle Fragen rund um Ihren Betrieb



Josef Vogl
Betriebsberater
Tel. 09621 6020-122
josef.vogl@hwkno.de

Peter Biersack
Betriebsberater
Tel. 0961 48123-14
peter.biersack@hwkno.de

Mario Göhring
Betriebsberater
Tel. 09181 2699-102
mario.goehring@hwkno.de

Josef Roider
Betriebsberater
Tel. 09971 840-20
josef.roider@hwkno.de

Rupert Spielbauer
Betriebsberater
Tel. 09421 975-135
rupert.spielbauer@hwkno.de

Susanne Erhard
Betriebsberaterin
Tel. 0941 7965-263
susanne.erhard@hwkno.de

Klaus Jocham
Abteilungsleiter
Tel. 0851 5301-128
klaus.jocham@hwkno.de

Corinna Utz
Betriebsberaterin
Tel. 0941 7965-259
corinna.utz@hwkno.de

Horst Zaglauer
Betriebsberater
Tel. 0941 7965-129
horst.zaglauer@hwkno.de

Franz Knödlseder
Betriebsberater
Tel. 0851 5301-176
franz.knoedlseder@hwkno.de

Bernhard Lainer
Betriebsberater
Tel. 0871 505-122
bernhard.lainer@hwkno.de

Tobias Reinstein
Betriebsberater
Tel. 08561 9709-40
tobias.reinstein@hwkno.de

Die Außenwirtschaftsberatung Ihrer Handwerkskammer – Spezialisten für alle Fragen zu Geschäftstätigkeiten im Ausland und mit dem Ausland

Ansprechpartner sind:

Katharina Wierer
Abteilungsleiterin
Tel. 0941 7965-217
katharina.wierer@hwkno.de

Corinna Utz
Projektleiterin Fachkräftezentrum
Handwerk – grenzenlos erfolgreich
Tel. 0941 7965-113
corinna.utz@hwkno.de

Die Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer – für alle Fragen rund um die Lehrlingsausbildung

Kelheim, Neumarkt, Regensburg

Martin Kessel
Tel. 0941 7965-135
martin.kessel@hwkno.de

Neustadt a. d. Waldnaab, Tirschenreuth, Weiden

Michael Knauer
Abteilungsleiter
Tel. 0941 7965-186
michael.knauer@hwkno.de

Amberg, Amberg-Sulzbach, Cham, Schwandorf

Wolfgang Spöckner
Tel. 0941 7965-202
wolfgang.spoeckner@hwkno.de

Dingolfing, Passau, Pfarrkirchen

Dominik Bauer
Tel. 0851 5301-171
dominik.bauer@hwkno.de

Landshut, Straubing

Daniela Eberle
Tel. 0851 5301-235
daniela.eberle@hwkno.de

Deggendorf, Freyung-Grafenau, Regen

Katrin Riedl
Tel. 0851 5301-137
katrin.riedl@hwkno.de

Impressum

Herausgeber
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz
Nikolastraße 10
94032 Passau
Tel. 0851 5301-0
Fax: 0851 5301-222
E-Mail: info@hwkno.de

Ditthornstraße 10
93055 Regensburg
Tel. 0941 7965-0
Fax: 0941 7965-222
www.hwkno.de

Redaktion
Markus Köhler, Reinhard Gaber, Nicole Weinholzner, Corinna Utz, Andreas Keller, Katharina Wierer

Gestaltung
Satz & Layout Karin Gran

Druck
Hofmann Druck & Verlag, Regenstauf

Bildnachweise
Susanne Gnamm (Titelbild)
Syda Produktions-Fotolia.com, Susanne Gnamm, Steffen Müller Fotografie, Fabio Balbi – Fotolia.com, www.amh-online.de, Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Stand
März 2019

Die Informationen in dieser Broschüre wurden mit großer Sorgfalt recherchiert. Dieses Produkt ersetzt jedoch keine Beratung im Einzelfall. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Zur leichteren Lesbarkeit wird für alle Geschlechtsformen die männliche Schreibweise verwendet.

Kontakt
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz
Andreas Keller
Bereichsleiter Geschäftsbereich Beratung
Ditthornstraße 10
93055 Regensburg
Tel. 0941 7965-111
E-Mail: andreas.keller@hwkno.de

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:
INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Fachlich begleitet durch:
baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin