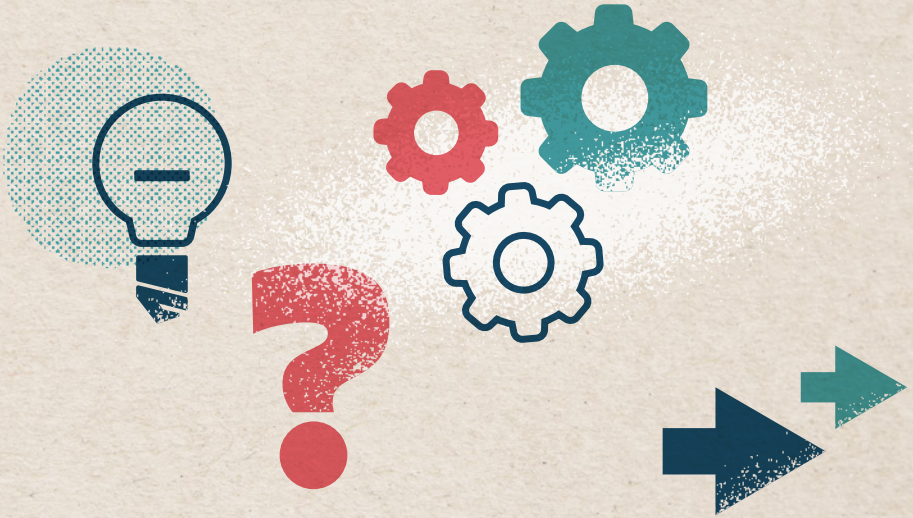




HANDBUCH

**FINDEN, KENNENLERNEN, EINSTELLEN:
WIE GELINGT DIE INTEGRATION VON
GEFLÜCHTETEN INS UNTERNEHMEN?**









NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Werden Sie Mitglied im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge!

PROFITIEREN SIE VON DEN ANGEBOTEN DER KOSTENFREIEN MITGLIEDSCHAFT



mf Mercedöl GmbH

-  **Erfahrungsaustausch und Kooperation:** Tauschen Sie sich im NETZWERK mit anderen Unternehmen aus Ihrer Branche und in Ihrer Nähe zu aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen aus.
-  **Beratung und Information:** Von Ansprechpartnern bis Zugangsbedingungen, die Website des NETZWERKS informiert Sie zu allen Fragen rund um die Beschäftigung von Flüchtlingen. Für konkrete Fragen zu den richtigen Ansprechpartnern steht Ihnen gerne das NETZWERK-Büro zur Verfügung.
-  **Gute Beispiele teilen:** Stellen Sie Ihr Engagement als Praxisbeispiel auf der Website dar und profitieren Sie von unserer Datenbank mit vielfältigen Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen.
-  **Praxis-Tipps:** Profitieren Sie von konkreten Praxis-Tipps zur Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt.
-  **Werbung für Ihr Engagement:** Wir machen Ihren Einsatz für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung sichtbar.
-  **Termine:** Informieren Sie sich in unserem Veranstaltungskalender über aktuelle Termine und Veranstaltungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Melden Sie sich ganz unkompliziert direkt an unter:
 www.nuif.de/registrieren

Liebe Leserin, lieber Leser,

Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland zu integrieren ist eine große gesamtgesellschaftliche und unternehmerische Herausforderung, aber auch eine Chance: Der größte Teil der Hierhergekommenen ist jung, viele von ihnen bringen Kompetenzen und Qualifikationen mit. Damit stehen sie bei entsprechender Förderung als Arbeitskräfte für den Wirtschaftsstandort Deutschland zur Verfügung und können dabei helfen, den Mangel an Fachkräften und Auszubildenden zu reduzieren.

Auf all diese Fragen will dieses Handbuch Antworten liefern. In kompakter Form nimmt es den gesamten Prozess der Arbeitsmarktintegration in den Blick, von der Kontaktaufnahme über rechtliche Bedingungen bis hin zur späteren Zusammenarbeit.

Außerdem stellen wir Ihnen auch einige der vielen guten Initiativen und Ansprechpartner vor, die sich für die Integration von Geflüchteten einsetzen. Unsere Auswahl kann dabei nur einen kleinen Teil des großen Engagements abbilden und erhebt auch deshalb keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Doch wie kommt man mit Geflüchteten in Kontakt? Wie kann man ihre Kompetenzen und Qualifikationen einschätzen? Wie führt man ein Bewerbungsgespräch, wenn es Sprachbarrieren gibt? Welche juristischen Anforderungen gilt es zu beachten? Welche Fördermöglichkeiten können Unternehmen in Anspruch nehmen? Welchen Vorteil hat Diversität? Wie integriert man Geflüchtete in die Mitarbeiterschaft eines Unternehmens? Welche Unterstützung benötigen sie und wie kann ein Unternehmen helfen?

Wir wünschen Ihnen eine anregende und interessante Lektüre.

Ihr NETZWERK
 Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Verschiedene Symbole zeigen Ihnen auf, was Sie an der jeweiligen Stelle finden.



Zu jedem der neun Themengebiete haben wir Expertinnen und Experten befragt, die bereits praktische Erfahrung in der Integration von Geflüchteten gesammelt haben.



Unsere Checklisten sollen Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Schritte auf einen Blick zu erfassen und praktisch umzusetzen.



Die Infokästen liefern Ihnen wichtige Hinweise zu Fördermöglichkeiten sowie juristische, steuerliche und behördliche Informationen.



Hier haben wir praktische Tipps für Sie zusammengefasst, die bei der Anstellung von Geflüchteten helfen können.



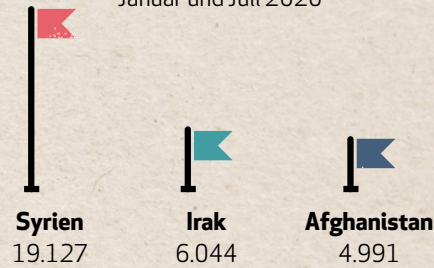
Am Ende der Kapitel haben Sie die Möglichkeit, sich Stichpunkte aus den einzelnen Themenfeldern zu notieren.

Über wen reden wir?

Die Staaten, welche im Jahr 2019 die meisten Geflüchteten aufgenommen haben, sind: **Türkei, Kolumbien, Pakistan, Uganda, Deutschland.**

(UNHCR)

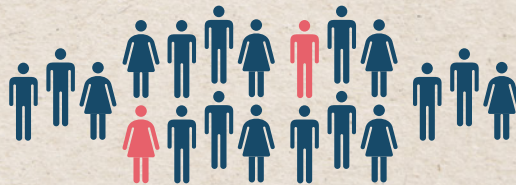
Hauptherkunftsländer der Asylantragsteller zwischen Januar und Juli 2020



79,5 Millionen Menschen sind weltweit auf der Flucht, (UNHCR, Ende 2019)



Davon sind **4,2 Millionen** Menschen Asylsuchende. (UNHCR, Ende 2019)



1,8 Millionen Schutzsuchende lebten zum Stichtag 31.12.2019 in Deutschland. (Statistisches Bundesamt)



Menschen mit Fluchthintergrund in Arbeit: 362.652 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung)
Menschen mit Fluchthintergrund in Ausbildung: 54.570

(BA, Stichtag: 31.12.2019)

64.790 Asylanträge

wurden von Januar bis Juli 2020 in Deutschland gestellt.

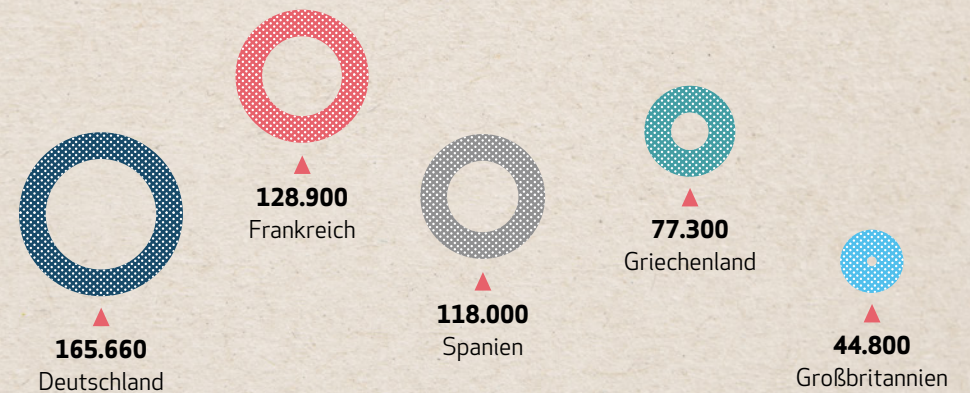
(BAMF)

43%

der Asylantragssteller waren Mädchen und Frauen. (BAMF)

Asylanträge in Europa 2019

(Mediendienst Integration)



Inhalt

- 03 EINLEITUNG
- 06 ÜBER WEN REDEN WIR?
- 12 KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN
- 16 KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN
- 20 EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG, BESCHÄFTIGUNG
- 24 ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN
- 28 INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT
- 32 SPRACHE
- 36 FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE
- 40 PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG
- 44 ENGAGEMENT
- 48 WICHTIGE INITIATIVEN UND ANSPRECHPARTNER IM ÜBERBLICK

12

Wie Sie neue Mitarbeiter suchen & finden

Wie finde ich unter Geflüchteten geeignete Bewerberinnen und Bewerber?

24

Berufsanerkennung als Chance

Wie und wo können ausländische Abschlüsse in Deutschland anerkannt werden?

36

Finanzielle Hilfen für Unternehmen

Wie kann ich die Arbeitsmarktintegration fördern lassen?

16

Bewerber kennenlernen – Qualifikationen feststellen

Wie bringe ich in Erfahrung, welche Kompetenzen die Geflüchteten haben?

28

Von Vielfalt profitieren

Wie nehme ich alle Angestellten mit?

40

Arbeitsalltag bewältigen

Wie können Geflüchtete in Beruf und Alltag unterstützt werden?

20

Start ins Berufsleben – Wer darf wann arbeiten?

Wie kann ich Geflüchtete anstellen?

32

Spracherwerb fördern – erfolgreich integrieren

Wie können Geflüchtete Deutsch lernen?

44

Ehrenamtliche Hilfe

Wie kann sich mein Unternehmen engagieren?

OPTIONEN DER BESCHÄFTIGUNG

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge – SELBSTTEST für Unternehmen

Flüchtlinge integrieren. Welche Option passt zu meinem Unternehmen?

Praktikum, Ausbildung oder Beschäftigung? Der vorliegende Kurztest führt Sie durch die wichtigsten Fragen, die für diese Entscheidung relevant sind. Er soll Ihnen eine erste Orientierung geben, wie Sie im Hinblick auf die Integration von Flüchtlingen aktiv werden können.

So nutzen Sie den Kurztest:

Schätzen Sie Ihr Unternehmen entlang der folgenden 19 Aussagen ein. Dazu vergeben Sie jeweils einen Wert auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 7 (trifft vollständig zu). Am Ende zählen Sie die Punkte zusammen.

Faustregel: Je mehr Punkte, desto offener sind Ihre Unternehmensstrukturen dafür, einen oder mehrere Flüchtlinge in den Betrieb zu integrieren. Ein hoher Wert von 100 oder mehr ist eine gute Grundlage für Beschäftigungsverhältnisse, die langfristig angelegt sind und Flüchtlinge eng in den Betriebsalltag einbinden.

Bei weniger als 70 Punkten können orientierende Praktika ein guter erster Schritt sein. Beide Seiten haben so die Möglichkeit, einander besser kennenzulernen. Praktika lassen sich später außerdem in Ausbildungen oder feste Arbeitsverträge überführen.

Los geht's. →

1 (trifft gar nicht zu) bis 7 (trifft vollständig zu)

KURZTEST	1	2	3	4	5	6	7
In unserer Branche fehlen Fachkräfte.							
Stellen sind bei uns bereits seit längerem unbesetzt.							
Für die offenen Stellen sind formale Qualifikationen wichtig – aber nicht zwingend.							
Die Anforderungsprofile für offene Stellen ändern sich regelmäßig. Weiterbildung ist daher für alle Beschäftigten in dem Bereich vorgesehen.							
Die hier erforderlichen Tätigkeiten lassen sich in überschaubarer Zeit erlernen.							
Wir arbeiten international und haben Erfahrung in der Kommunikation in unterschiedlichen Sprachen.							
Wir sind auf Märkten tätig, die jenen der Herkunftsländer der Flüchtlinge ähnlich sind.							
Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von festen Zuständigkeiten und klaren Verantwortlichkeiten.							
Wir bieten flexible Arbeitsmodelle an. Auf private Belange unserer Beschäftigten können wir gut reagieren.							
Unsere Teams sind in Bezug auf fachliche Ausrichtung oder Erfahrungsgrad ihrer Mitglieder gemischt.							
Der alltägliche Austausch von Wissen und Erfahrungen klappt normalerweise gut.							
Wir haben bereits Maßnahmen wie Patenschaften oder Mentoring umgesetzt.							
Wir haben bereits Erfahrungen mit der beruflichen Eingliederung von Menschen, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt geringe Chancen hatten.							
Unsere Belegschaft ist in Bezug auf Herkunft, Muttersprache und Religion heterogen.							
Diversity Management spielt in unserem Unternehmen eine wichtige Rolle.							
Unsere Arbeitsatmosphäre ist kollegial. Die Beschäftigten verhalten sich zueinander hilfsbereit.							
Zwischen den Beschäftigten gibt es auch einen privaten Austausch. Die Lebensumstände der Kolleginnen und Kollegen sind bekannt.							
Ich schätze die Bereitschaft der Beschäftigten, Flüchtlinge in Deutschland aufzunehmen und zu integrieren, als hoch ein.							
In unserer Belegschaft gibt es Beschäftigte, die bereits in der Flüchtlingshilfe aktiv sind.							

Sie haben weiteren Beratungsbedarf?

Hier finden Sie den Kontakt zu Ihrer lokalen IHK www.ihk.de/#ihk-finder oder Handwerkskammer www.handwerkskammer.de



Wie Sie neue Mitarbeiter suchen & finden

Wie komme ich als Unternehmen mit Geflüchteten in Kontakt, um sie einstellen zu können?

Der **formelle Weg** läuft über die Bundesagentur für Arbeit, die über den Arbeitgeber-Service eine Kontaktstelle für Unternehmen bietet. Auch die Jobcenter sind gute Ansprechpartner und verfügen in der Regel über die beruflichen Grundinformationen einer Person mit Aufenthalts- und gegebenenfalls daraus resultierender Arbeitserlaubnis.

Daneben gibt es zahlreiche **Onlineplattformen**, auf denen sich die Geflüchteten selbst präsentieren und ihren vollständigen Lebenslauf einstellen können. Sie als Unternehmen können sich hier nicht nur informieren, sondern auch selbst eine Stellenanzeige schalten.

Es gibt außerdem eine große Anzahl an staatlichen Programmen, wie das Programm „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ (IvAF), ein bundesweites Netzwerk von Projekten, das eine Mittlerrolle zwischen Geflüchteten, Unternehmen, Initiativen und Arbeitsagenturen einnimmt. Auch die sogenannten Willkommenslotsen und IHK-Flüchtlingskoordinatoren unterstützen Unternehmen – von der ersten Kontaktaufnahme über die Beratung in Rechts- und Verwaltungsfragen bis hin zur Integration von Geflüchteten in das Unternehmen.

Darüber hinaus gibt es den **direkten Weg** über die Flüchtlingsunterkünfte, Freiwilligenorganisationen und Willkommensinitiativen, in denen sich zehntausende Menschen bundesweit engagieren. Sie kennen die einzelnen Geflüchteten persönlich und können daher deren Stärken und Chancen gut einschätzen. Immer mehr Initiativen unterstützen heute aktiv die Arbeitsmarktintegration „ihrer“ Geflüchteten. In vielen Unterkünften sind aber auch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter angestellt, welche die Geflüchteten persönlich kennen und als Kontaktpersonen zur Verfügung stehen.

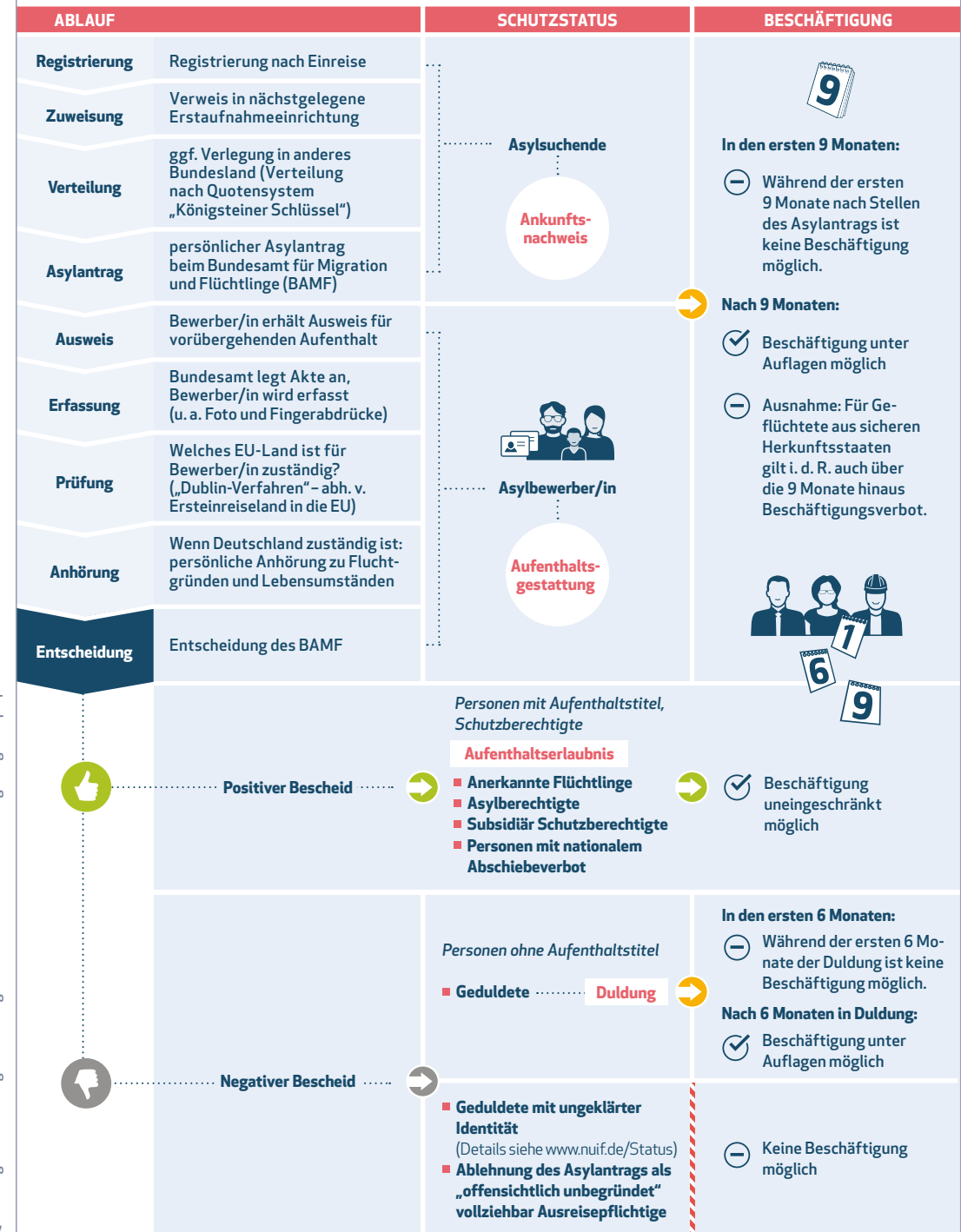
Welcher Weg für Sie der beste ist, hängt von Ihren zeitlichen Ressourcen ab. Am wenigsten aufwendig ist der formelle Weg über die Behörden; die meisten Lebenslaufinformationen erhalten Sie über die Onlineplattformen, die weitreichendsten persönlichen Informationen vermutlich auf dem direkten Weg.

Eine **Übersicht der einzelnen Links** zur Arbeitsagentur, zu Onlineplattformen sowie zu exemplarischen Freiwilligenorganisationen finden Sie unter:

➔ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Kontaktaufnahme

Wann sprechen wir über **wen**?

Das Asylverfahren und die verschiedenen Schutzstatus im Überblick



Quellen: eigene Darstellung auf Grundlage von Publikationen der Bundesregierung und dpa | Stand: 2016

<p>INTERVIEW – LUDGER LEMPER</p>	
<p>Das Willkommensnetzwerk Pankow hilft! umfasst 15 ehrenamtliche Unterstützungskreise, die sich jeweils um eine oder mehrere Geflüchtetenunterkünfte gebildet haben. Ziel der ehrenamtlichen Helfer ist es, Flüchtlingen das Ankommen im Kiez zu erleichtern, sagt der Koordinator für Bildung und Arbeit, Ludger Lemper.</p>	
<p>AUF WELCHE BEREICHE ERSTRECKT SICH DAS ENGAGEMENT VON „PANKOW HILFT!“?</p> <p>LUDGER LEMPER / Das reicht von kultureller Bildung, Hausaufgabenhilfe und Deutschkursen für Menschen, die derzeit kein Anrecht darauf haben, über Hilfe bei der Arbeitssuche bis hin zur Arbeit in den Notunterkünften.</p>	<p>eine berufliche Perspektive in Deutschland zu erarbeiten. Die entstandenen 300 Interviews nutzt nun der Jobvermittler „Jobs4Refugees“, um den Bewerbern passende Stellen zu vermitteln.</p>
<p>STICHWORT ARBEITSSUCHE: WIE UNTERSTÜTZEN SIE DIE GEFLÜCHTETEN DABEI?</p> <p>LUDGER LEMPER / Wir haben die Menschen nach ihrer Bildungsbiografie befragt: Welche schulische Bildung haben sie, wie sieht ihre Arbeitsbiografie aus, welche Wünsche haben sie für die Zukunft? Wir haben uns auf die Zukunft konzentriert, um mit ihnen zusammen</p>	<p>SIE SITZEN AUSSERDEM MIT AM „RUNDEN TISCH FÜR ARBEIT UND MIGRATION“ IN PANKOW. WARUM?</p> <p>LUDGER LEMPER / Geflüchtete brauchen eine intensive Betreuung bei der Arbeitssuche. Man muss sie dafür sensibilisieren, besser eine Ausbildung zu machen, anstatt schnell einen Hilfsarbeiterjob anzunehmen. Auch der Wohnraum spielt eine große Rolle: In einer Unterkunft mit 200 Leuten kommt man nicht zur Ruhe, geschweige denn, dass man lernen kann.</p>
 <p>LUDGER LEMPER Willkommensnetzwerk Pankow hilft!</p>	<p>WELCHE ROLLE SPIELEN WILLKOMMENSNETZWERKE WIE „PANKOW HILFT!“ BEI DER INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN?</p> <p>LUDGER LEMPER / In den Netzwerken arbeiten Menschen mit großem persönlichem Engagement. Sie schaffen den Kontakt zwischen Geflüchteten und Behörden, vernetzen sich mit der Arbeitsverwaltung und anderen Akteuren. Netzwerke spielen aus meiner Sicht derzeit die Hauptrolle bei der Integration von Geflüchteten. Die Politik sollte sich jedoch nicht nur auf die Arbeit der Ehrenamtlichen verlassen, sondern vielmehr ihre Arbeit unterstützen, indem sie die Rahmenbedingungen für Integration deutlich verbessert.</p>

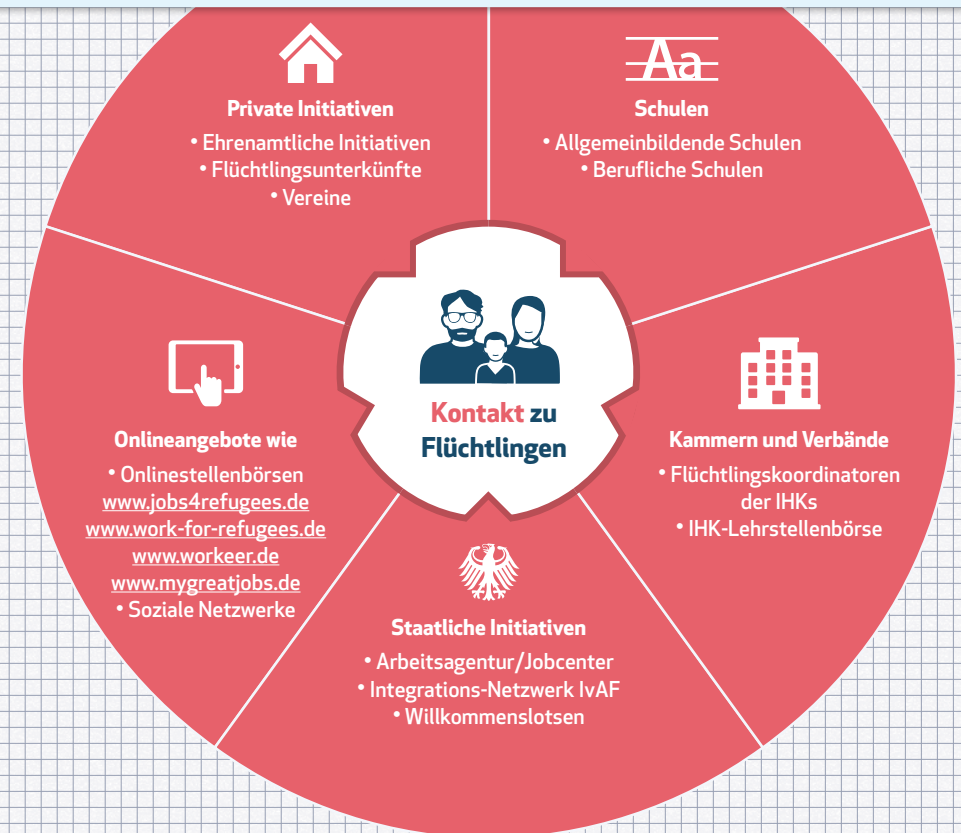
CHECKLISTE



Den passenden Bewerber finden

- 01 Beschreiben Sie in Ihrer Ausschreibung die benötigten Anforderungen und die auszuführenden Tätigkeiten so genau wie möglich. Dabei sollten Sie weniger auf formelle Abschlüsse als auf die inhaltlichen Qualifikationen eingehen, da die von Ihnen gesuchten Kenntnisse zwar vielleicht vorhanden sind, aber durch national unterschiedliche Bezeichnungen der Abschlüsse möglicherweise nicht erkannt werden. Machen Sie in jedem Fall auch deutlich, welches Sprachniveau notwendig ist.
- 02 Stellen Sie Ihre Ausschreibung auch in englischer Sprache zur Verfügung, wenn gute oder sehr gute Deutschkenntnisse für die Stelle nicht zwingend erforderlich sind. Dadurch wird Ihre Stellenbeschreibung leichter verstanden und Sie erreichen zudem eine größere Zielgruppe.
- 03 Bewerben Sie den zu besetzenden Arbeitsplatz an mehreren Stellen. Wenden Sie sich nicht nur an die Bundesagentur für Arbeit. Kontaktieren Sie auch Geflüchteteninitiativen und Gemeinschaftsunterkünfte in Ihrer Umgebung und stellen Sie Ihre Ausschreibung in den bekannten Onlinejobbörsen ein.

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Publikationen des KOFA





#02

Bewerber kennenlernen – Qualifikationen feststellen

Andere Länder, andere Abschlüsse, andere Bezeichnungen. Das macht es nicht immer einfach, die Qualifikationen der potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtig einschätzen zu können. Doch es gibt zahlreiche Möglichkeiten, mehr über die Person, die Sie eventuell einstellen möchten, und ihre Kompetenzen zu erfahren.

Durch die bei der **Arbeitsagentur** bzw. beim Jobcenter hinterlegten Lebensläufe können Sie bereits etwas über die Erfahrungen und Abschlüsse der Personen erfahren. Das Prinzip funktioniert wie bei allen Arbeitssuchenden, die bei der Bundesagentur registriert sind. Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgenehmigung haben grundsätzlich auch den gleichen Anspruch auf Arbeitsförderungsmaßnahmen.

Hinzu kommen die **Selbstauskünfte**, die arbeitssuchende Geflüchtete auf Onlinejobbörsen und -plattformen veröffentlichen. Oft werden auch Arbeitszeugnisse und Nachweise von Abschlüssen hinterlegt. Jedoch muss bei Geflüchteten immer bedacht werden, dass viele ihre Zeugnisse nicht mitnehmen konnten oder diese zerstört wurden.

In solchen Fällen lassen sich häufig mit Hilfe der Qualifikationsanalyse berufliche Fähigkeiten praktisch nachweisen. Die Qualifikationsanalyse ist ein praktischer Nachweis der Qualifikation und keine Prüfung. Sie bietet auch für bereits eingestellte Mitarbeiter die

Möglichkeit, vorhandene Kenntnisse formal zu bestätigen. Dieser Nachweis kann z. B. im Rahmen eines Fachgesprächs, einer Arbeitsprobe oder einer Probearbeit im Betrieb erfolgen. Weitere Informationen unter:

➔ www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/qualifikationsanalyse.php

Daneben bieten auch professionelle Dienstleister sogenannte **Kompetenztests** an, die spezifische Kompetenzen abfragen. Dies können private Anbieter sein, aber beispielsweise auch die IHK Koblenz oder die Handwerkskammer Hamburg haben umfangreiche Angebote im Programm. Bei diesen Testverfahren werden branchen- und themenspezifische Kompetenzen ermittelt.

Eine Übersicht der verschiedenen Links zur Arbeitsagentur und zu Onlineplattformen finden Sie unter:

➔ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Kompetenzen



Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH (BZI)



----- INFO -----

QUALIFIKATIONEN EINSCHÄTZEN MIT DEM KOMPETENZCHECK DER IHK KOBLENZ

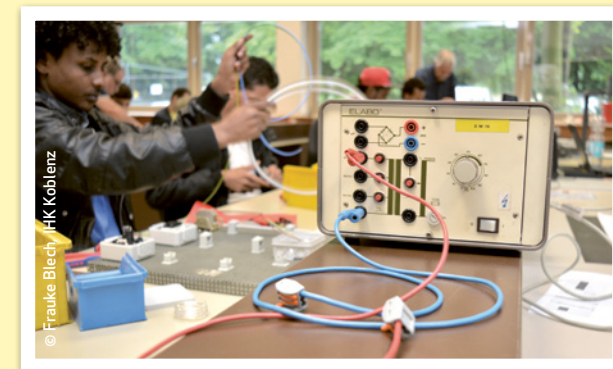
Der Kompetenzcheck der IHK Koblenz vereint zwei Aspekte: Er bietet jungen Geflüchteten eine Plattform, um ihre Fähigkeiten und Sprachkenntnisse unter Beweis zu stellen. Gleichzeitig unterstützt er Unternehmen dabei, Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerber besser einzuschätzen.

Das Angebot umfasst das Assessment von Flüchtlingen in Hotel- und Gastronomieberufen sowie in den Bereichen Metall- und Elektroindustrie. Auf diesem Wege sollen der Einstieg in das berufliche Leben unterstützt und eine Möglichkeit zur Ermittlung beruflicher Qualifikationen von Geflüchteten aufgezeigt werden.

Die Bewerber werden durch die Arbeitsagentur ermittelt und durchlaufen in einem ganztägigen

Kompetenzcheck vier Stationen: Zunächst werden die Fachkenntnisse – z. B. zum Thema Elektrotechnik und den Grundrechenarten – in der jeweiligen Landessprache abgefragt, im Anschluss erfolgt ein nonverbaler Intelligenztest. Die Stationen drei und vier testen das praktische Wissen der Geflüchteten. Die Ergebnisse werden durch die IHK Koblenz und ihre Projektpartner ausgewertet und dienen als Grundlage des Matching-Prozesses mit den Betrieben. Hierzu werden gezielt passende Unternehmen angesprochen, Bewerbungsgespräche für die Flüchtlinge organisiert und so Wege in die Ausbildung geebnet.

➔ www.ihk-koblenz.de/bildung/fachkraeftesicherung



Bewerber beim Kompetenzcheck

INTERVIEW — OLIVER QUECK

Welche Qualifikationen und Stärken haben Geflüchtete und wie können sie diese Informationen einem interessierten Unternehmen nahebringen? Diese Fragen sind für eine betriebliche Integration entscheidend – und oft sehr schwer zu beantworten. Hier setzt JobKraftwerk an, gegründet von Oliver Queck und seinen beiden Mitstreitern Benedikt Frings und Tom Lawson. Ihr Ziel: Unternehmern den Zugang zu Geflüchteten erleichtern – und umgekehrt.



OLIVER QUECK
Geschäftsführer und Gründer
JobKraftwerk

MIT JOBKRAFTWERK HABEN SIE EIN DIGITALES PORTAL ENTWICKELT, UM KOMPETENZEN GEFLÜCHTETER

MENSCHEN FESTZUSTELLEN UND SIE POTENZIELLEN ARBEITGEBERN ZUR VERFÜGUNG ZU STELLEN. WIE FUNKTIONIERT DAS?

OLIVER QUECK / Wir haben festgestellt, dass die üblichen Jobportale bei Geflüchteten aufgrund der Sprache nicht gut funktionieren. Und bei den herkömmlichen Formen der Kompetenzerhebung mittels Dolmetscher ist der Bewerber eher Beobachter als Akteur. Also haben wir ein Tool entwickelt, in das er selbst aktiv die Angaben wie z. B. Präferenzen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und digitale Kompetenzen zu seinem CV in seiner Muttersprache eingeben kann. Alles im Übrigen auch per Smartphone. Nach Eingabe erhält er seinen Lebenslauf auf Deutsch, der Standards entspricht, welche Unternehmen in Deutschland bei der Personalauswahl ansetzen.

gebrauchen können. Wir bieten JobKraftwerk als komplementären Service zu bestehenden Angeboten an.

DIESE ANGABEN WERDEN VOM BEWERBER SELBST GEMACHT. WAS BIETET JOBKRAFTWERK NOCH AN QUALIFIKATIONSFESTSTELLUNGEN?

OLIVER QUECK / Wir haben arbeitsmarktrelevante Stärkentests entwickelt, die Logik, Algebra-Kenntnisse etc. abfragen und die eine objektivere Darstellung der Fähigkeiten ermöglichen. Daraus entsteht ein Stärkenprofil, das die Geflüchteten natürlich auch dem Jobcenter oder potenziellen Arbeitgebern geben können.

WER ÜBERNIMMT DIE KOSTEN?

OLIVER QUECK / Es gibt regionale Sponsoren, die den Betrieb der Plattform sicherstellen. Und Unternehmen bezahlen, wenn wir ihnen Bewerber zum Vorstellungsgespräch vermitteln. Wir sind fest davon überzeugt, dass JobKraftwerk so einen Beitrag zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration leistet und den Unternehmen einen guten Zugang zu Bewerbern mit Fluchthintergrund und eine objektivere Darstellung der Fähigkeiten ermöglicht.

DAMIT KÖNNTE ER SICH DANN DIREKT BEI EINEM UNTERNEHMEN BEWERBEN?

OLIVER QUECK / Ja. Wir haben eine Seite speziell für Unternehmen, auf der sie gezielt in den CVs recherchieren und passende Kandidaten direkt zu Gesprächen einladen können. Dabei verfolgen wir einen regionalen Ansatz, denn ein Unternehmen aus NRW braucht natürlich keine Bewerber aus Berlin. Der Geflüchtete kann den Lebenslauf auch dem Jobcenter oder der Kommune geben, die diese Angaben gut

CHECKLISTE

Qualifikationen einschätzen

Wie können Sie innerhalb kurzer Zeit die wichtigsten Kompetenzen eines Geflüchteten erfassen und einschätzen? Drei Tipps für die Feststellung vorhandener Qualifikationen:

- 01**
Verzichten Sie auf die Durchführung theoretischer Tests. Einem Großteil der Flüchtlinge fehlen die nötigen deutschen Fachbegriffe, um solche Tests erfolgreich bestehen zu können.



- 02**
Ermitteln Sie Kompetenzen im Rahmen kleiner, zum Berufsbild passender Praxisaufgaben. So können die Geflüchteten zeigen, welche Vorkenntnisse sie bereits mitbringen und welche Dinge ihnen besonders liegen.

- 03**
Führen Sie Praxistage mit mehreren Bewerbern bei sich im Betrieb durch. In der realen Arbeitsumgebung kann bei Verständigungsproblemen auf Gegenstände, Maschinen oder Geräte zurückgegriffen werden, aus deren Verwendung sich wiederum viel über den Kenntnisstand der Bewerberin oder des Bewerbers erkennen lässt.

NOTIZEN



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Start ins Berufsleben – Wer darf wann arbeiten?

Anerkannte Geflüchtete haben für die Dauer ihrer Aufenthaltsgenehmigung **freien Zugang** zum Arbeitsmarkt. Sie sind damit deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeitsrechtlich weitestgehend gleichgestellt. Dies gilt sowohl für Praktika und Ausbildungen als auch für reguläre Beschäftigungen und Zeitarbeit. Geduldete sowie Asylbewerberinnen und -bewerber hingegen benötigen eine Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde, welche die Geflüchteten selbst beantragen können. Dafür brauchen sie einen Arbeitsvertrag oder ein vom Unternehmen ausgefülltes Musterformular, das die Arbeitsagentur auf ihrer Homepage anbietet.

Eine Ausnahme stellt die **schulische Ausbildung** dar, für die es keiner Zustimmung von Ausländerbehörde und Arbeitsagentur bedarf, wenn die Person einen Asylantrag gestellt hat. Eine Wartefrist gibt es hier nicht.

Die **Vorrangprüfung** wurde in allen der 156 Arbeitsagenturbezirke abgeschafft. Nun muss nicht mehr geprüft werden, ob die Stelle vorrangig mit einer Bürgerin oder einem Bürger aus Deutschland oder der EU besetzt werden kann.

Hinsichtlich der Planungssicherheit für Ihr Unternehmen gilt die Arbeitserlaubnis für anerkannte Geflüchtete für den gesamten Zeitraum ihrer Aufenthaltsgenehmigung. Bei Geduldeten sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerbern kann sich deren Status kurzfristig ändern. Schlimmstenfalls bedeutet dies, dass die Person nicht weiter beschäftigt werden darf.

Die **Entlohnung** für Geflüchtete gestaltet sich wie bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So müssen Pflichtpraktika nicht, berufsorientierende und ausbildungsbegleitende Praktika bis maximal drei Monate angemessen entlohnt werden. Danach gilt auch hier der Mindestlohn. Bei Ausbildungen und regulären Beschäftigungen kommen dieselben Bedingungen wie für deutsche Angestellte zur Anwendung.

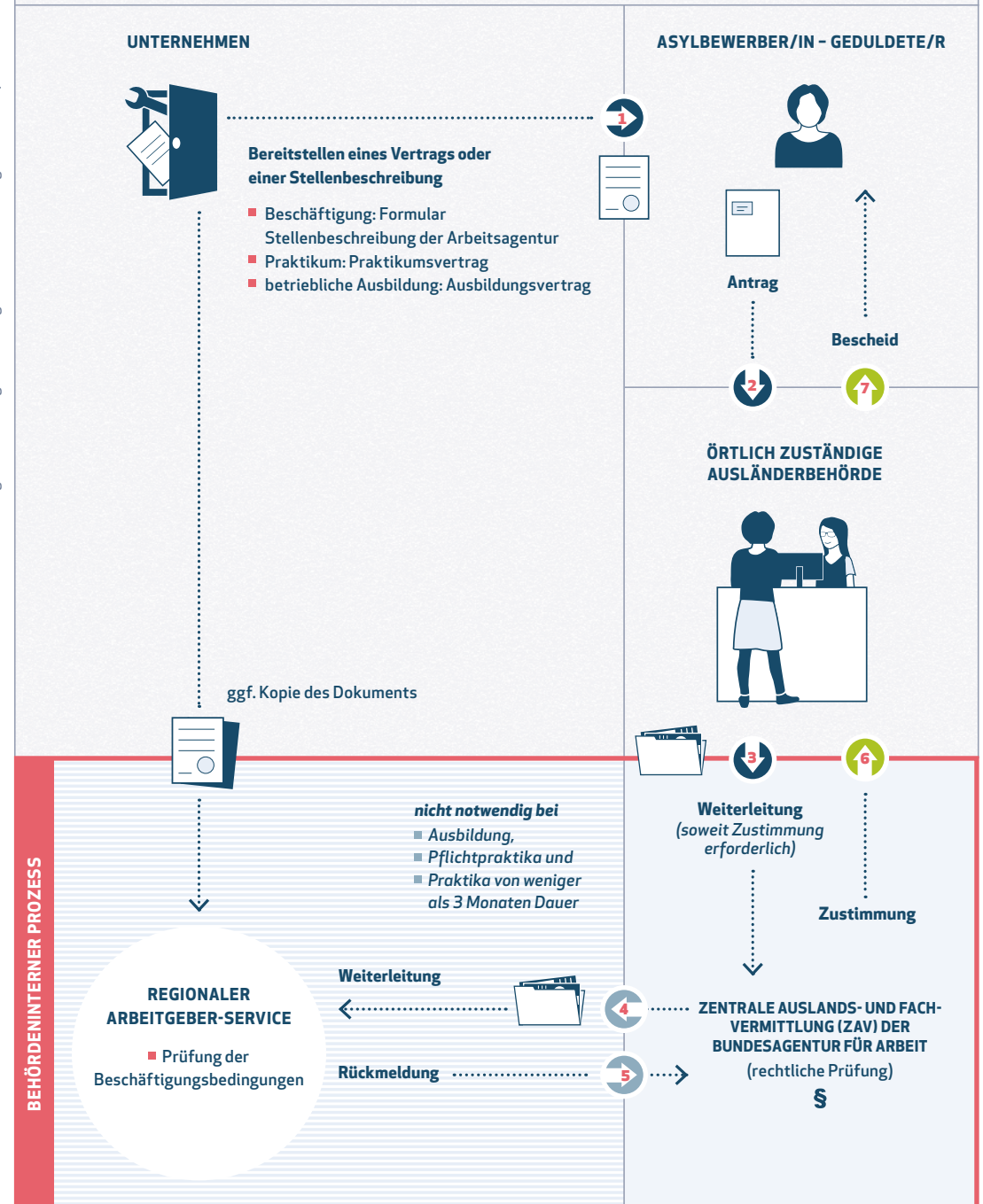
Weiterführende Informationen, Musteranträge sowie eine Übersicht der von der Vorrangprüfung freigestellten Arbeitsbezirke finden Sie unter:

✗ www.zdh.de/fachbereiche/bildung/berufsbildung-international/anerkennung-auslaendischer-qualifikationen

INFOGRAFIK

Die Beschäftigungserlaubnis Wer stellt welchen Antrag?

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Veröffentlichungen des KOFA | Stand: 2019



INTERVIEW – TIM RIEDEL

WELCHE HAUPTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN NATIONALITÄTEN ERLEBEN SIE BEI REKRUTIERUNGSPROZESSEN?

TIM RIEDEL / Deutsche zum Beispiel argumentieren lieber stringent, auf den Punkt kommend. Asiaten antworten dagegen oft eher etwas vage, umschreibender. Menschen aus der arabischen Welt wirken manchmal ein bisschen glatt und gefällig, als ob sie eine Geschichte erzählen oder etwas verkaufen wollen. Das kann auf Deutsche irritierend wirken, sagt aber letztlich nichts über ihre Kompetenzen oder ihren Charakter aus. Sie haben nur eine andere Logik dessen, wie ein „professionelles“ Verhalten aussieht.

SIE BERATEN PERSONALER BEI DER EINSTELLUNG VON AUSLÄNDISCHEM PERSONAL, AUCH VON GEFLÜCHTETEN. WAS RATEN SIE IHNEN?

TIM RIEDEL / Man sollte die Auswahl mit einem möglichst großen Maß an Neugier und Offenheit angehen. Stellen Sie Fragen nicht nur, um bestimmte Kompetenzen zu erkennen, sondern auch, um Ihr Gegenüber als Mensch kennenzulernen. Nicht zuletzt ist die Auswahl nur der Anfang, danach geht es um ein gut begleitetes Onboarding.

WIE GEHT EIN ARBEITGEBER MIT EINEM GEFLÜCHTETEN UM, DER ANGIBT, EINE WEIBLICHE FÜHRUNGSKRAFT NICHT AKZEPTIEREN ZU KÖNNEN?

TIM RIEDEL / Ich halte das für ein eher unwahrscheinliches Szenario, in der arabischen und islamischen Welt gibt es ja auch viele weibliche Führungskräfte. Nicht zuletzt ist es Geflüchteten ja klar, dass sie sich hier in Deutschland auf ein neues Arbeitsumfeld einlassen müssen. Es ist aber sicher nicht verkehrt, das Thema „Geschlechterbeziehungen“ offen zu diskutieren, auch um Vorurteile abzubauen.

SIE RATEN GRUNDSÄTZLICH ZU MEHR MUT ZUM UNTERSCHIED?

TIM RIEDEL / Ja, natürlich. Die Globalisierung bringt es mit sich, dass wir mit Vielfalt gut umgehen können müssen. Da ist die Integration von Geflüchteten ein großartiges Übungsfeld.

»
 Man sollte die Auswahl mit einem möglichst großen Maß an Neugier und Offenheit angehen.
 «



TIM RIEDEL ist Geschäftsführer der interpool Personal GmbH und Autor des Buches „Internationale Personalauswahl. Wie wir die Richtigen erkennen, auch wenn sie anders sind als wir“.

CHECKLISTE

Bewerbungsgespräche mit Geflüchteten



Bewerbungsgespräche sind für alle eine Herausforderung. Umso mehr auch für Geflüchtete, die sich bei uns in eine andere (Arbeits-)Kultur und in eine neue Sprache einfinden müssen. Vier Tipps für die Gesprächsführung:

- 01**
Verzichten Sie während des Gesprächs auf allzu formelles Deutsch, gerade dann, wenn es für die Stelle nicht relevant ist.
- 02**
Erläutern Sie gegebenenfalls Ihre Punkte etwas genauer und versuchen Sie durch Rückfragen, sprachliche Missverständnisse zu verhindern.
- 03**
Wenn für die zu besetzende Position nur geringe Deutschkenntnisse nötig sind, führen Sie das Gespräch auf Englisch oder nehmen Sie einen Dolmetscher hinzu.
- 04**
Legen Sie stärker als sonst das Gewicht auf die Soft Skills und die Motivation der Bewerberin oder des Bewerbers, da die Gleichwertigkeit von Abschlüssen oftmals nicht sofort einzuschätzen ist. Zudem bilden diese Faktoren die Grundbedingungen für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit.

NOTIZEN



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Berufsanerkennung als Chance

Für die Aufnahme reglementierter Berufe wie Rechtsberufe, medizinische Berufe, Lehrpersonal oder den öffentlichen Dienst ist die **Anerkennung ausländischer Qualifikationen** verpflichtend. Diese Qualifikationen können aber auch in den nicht verpflichtenden Berufen wichtig sein, um Kompetenzen einschätzen bzw. nachweisen zu können. Geflüchtete sind jedoch oftmals aufgrund ihrer Situation nicht mehr im Besitz der Dokumente. In diesem Fall können schulische, akademische und berufliche Abschlüsse auch durch Tests, Fachgespräche oder Arbeitsproben geprüft und anerkannt werden.

Den Antrag auf Anerkennung muss die Person stellen, die ihre Abschlüsse oder Qualifikationen nachweisen möchte, in diesem Fall der Geflüchtete, der eingestellt werden möchte. Dies kann bei verschiedenen Stellen erfolgen. Das **Anerkennungsverfahren** selbst kann bis zu drei Monate in Anspruch nehmen. Die Kosten für das **gebührenpflichtige Verfahren** variieren. Sie sind abhängig von der einzelnen Prüfungsstelle sowie vom Umfang der jeweiligen Prüfung.

📍 www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Abschluesse

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

ABLAUF	ANTRAGSTELLENDEN PERSON	WIE KANN DAS UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZEN?
1. Erstberatung 	<ul style="list-style-type: none"> Zuständige Stelle für den Antrag ausfindig machen: www.anerkennung-in-deutschland.de Zentrale Hotline des BAMF: +49 30 1815 - 1111 IQ-Netzwerk: Beratungsstellen in ganz Deutschland Beratung bei den zuständigen Stellen (IHKs, IHK-FOSA, HWKs) 	<ul style="list-style-type: none"> Erstberatungsstelle bei den Kammern kontaktieren Erfragen: Welche Antragsunterlagen sind erforderlich?
2. Antrag stellen 	Die geflüchtete Person selbst muss den Antrag stellen. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ggf. bei der Zusammenstellung der Unterlagen helfen Vereidigten Übersetzer kontaktieren (z. B. über: Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer) Ggf. Bescheinigung über praktische Kenntnisse ausstellen
3. Gleichwertigkeitsprüfung	Zuständige Stelle prüft, ob zwischen der ausländischen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf wesentliche Unterschiede bestehen.	Bei Rückfragen der zuständigen Stelle als Ansprechpartner zur Verfügung stehen
4. Bescheid		

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Grafiken des BQ-Portals | Stand: 2016



TIPP

AKTEURE IM BEREICH DER ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER ABSCHLÜSSE

Das BQ-Portal bietet Unternehmen und Kammern informative Profile zu den Herkunftsländern. Außerdem findet sich hier eine umfassende Plattform, auf welcher die unterschiedlichen ausländischen und deutschen Berufsbildungsprofile und Bildungssysteme verglichen werden können.

📍 www.bq-portal.de

Das bundesweite Kompetenzzentrum der deutschen Industrie- und Handelskammern IHK FOSA (Foreign Skills Approval) prüft die Vergleichbarkeit ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Berufsabschlüssen.

📍 www.ihk-fosa.de

Die Datenbank der Kultusministerkonferenz anabin sammelt Informationen zu ausländischen Bildungsnachweisen inklusive Schul- und Hochschulabschlüssen und hilft Behörden, Arbeitgebern

und Privatpersonen, ausländische Qualifikationen in das deutsche Bildungssystem einzustufen.

📍 anabin.kmk.org

Das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung des DIHK fördert bundesweit die Kenntnis, Akzeptanz und Nutzung der Anerkennungsmöglichkeiten bei Unternehmen, um die Integration von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen zu erleichtern und den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern.

📍 www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Für die Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen aus dem Ausland ist die Anerkennungsberatung der Handwerkskammern hilfreich.

📍 www.zdh.de/themen/bildung/berufsbildung-international/anerkennung-auslaendischer-qualifikationen.html



INFO

ANERKENNUNGSFINDER

Mit dem Anerkennungs-Finder der Bundesregierung kann sehr einfach für die meisten eingetragenen Berufe herausgefunden werden, welche Anerkennungen zwingend notwendig sind und welche Behörde einen bei der Anerkennung unterstützen kann.

Den Anerkennungs-Finder erreichen Sie online unter:

📍 www.anerkennung-in-deutschland.de

INTERVIEW – HEIKE KLEMBT-KRIEGEL

BEI REGLEMENTIERTEN BERUFEN - ÄRZTEN, KRANKENPFLEGERN ODER ERZIEHERN - IST DIE ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE NOTWENDIG. WARUM IST SIE AUCH IN ANDEREN FÄLLEN SINNVOLL?

HEIKE KLEMBT-KRIEGEL / Der Anerkennungsbescheid ist die Übersetzung dessen, was jemand im Ausland gelernt hat. Was besagt zum Beispiel das Wort „Maschine“ als Berufsbezeichnung in einem Zeugnis? Hat der Betroffene die Maschine geführt, sie repariert, sie verkauft? Die Anerkennung ist ein Instrument der Transparenz. Am Ende kann der Arbeitgeber einschätzen, was ein Mitarbeiter gelernt hat.

WIE FUNKTIONIERT DAS VERFAHREN?

HEIKE KLEMBT-KRIEGEL / Wir prüfen zunächst, ob die Ausbildung abgeschlossen und staatlich anerkannt ist. Dann vergleichen wir formal, ob die Ausbildung nach den Ausbildungsplänen in Deutschland und im Herkunftsland gleichwertig ist. Der Ausbildungsinhalt „Geschäftsprozesse“ z. B. muss je nach Herkunftsland nicht unserem Ausbildungsinhalt entsprechen. Unser Team beherrscht mehr als 30 Sprachen, kennt die Ausbildungssysteme der Länder und analysiert die Ausbildungszeugnisse im Rahmen einer Einzelfallprüfung.

»
Die Anerkennung ist ein Instrument der Transparenz. Am Ende kann der Arbeitgeber einschätzen, was ein Mitarbeiter gelernt hat.
 «

UND WENN WESENTLICHE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DER AUSLÄNDISCHEN AUSBILDUNG UND DEM DEUTSCHEN BERUF FESTGESTELLT WERDEN?

HEIKE KLEMBT-KRIEGEL / Dann prüfen wir, ob diese durch einschlägige Berufserfahrung oder Weiterbildungen ausgeglichen werden können. Das nehmen wir sehr ernst: Als Chemielaborant kann man etwa in einem Nagelstudio keine einschlägige Berufserfahrung erlangen.

IST EINE ANERKENNUNG AUCH OHNE ZEUGNISSE MÖGLICH?

HEIKE KLEMBT-KRIEGEL / Ja, das Verfahren wird nur durchgeführt, wenn jemand seine Dokumente unverschuldet nicht vorlegen kann und dies glaubhaft macht. Wir prüfen das durch Recherchen im Land, an Schulen und Behörden. Anschließend findet eine Qualifikationsanalyse (QA) statt, d. h. ein individuelles Verfahren etwa durch Fachgespräch oder Arbeitsprobe. Je nachdem, wie viele Qualifikationen nachgewiesen werden können, kann diese umfangreicher sein.



HEIKE KLEMBT-KRIEGEL
 Geschäftsführerin der IHK FOSA

INTERVIEW – ULRICH WIEGAND

WARUM IST DIE ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE SINNVOLL, AUCH WENN SIE MANCHMAL NICHT GESETZLICH VORGESCHRIEBEN IST?

ULRICH WIEGAND / Aus Sicht der Betriebe verbessert eine Berufsanererkennung die Transparenz über Fähigkeiten und Kenntnisse des Geflüchteten. Dieser wiederum profitiert von unserer umfassenden Beratung. Sie erhöht zudem die horizontale berufliche Mobilität.

WIE FUNKTIONIERT DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN BEI DER HANDWERKSKAMMER?

ULRICH WIEGAND / Wir stehen den Anerkennungsinteressierten von der Erstberatung über die Antragsbearbeitung bis zum Ergebnis und darüber hinaus bei Anpassungsqualifizierungen zur Verfügung. Wenn Infos zur Herkunftsqualifikation fehlen, arbeiten wir eng mit dem BQ-Portal zusammen, einem Online-Informationportal über ausländische Berufsbildungssysteme.

WAS PASSIERT, WENN ES KEINE SCHRIFTLICHEN NACHWEISE GIBT?

ULRICH WIEGAND / Bewährt hat sich die Qualifikationsanalyse, ein im Handwerk geschaffenes Verfahren, um Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf praktische Art und Weise zu

»
Unsere Erfahrung zeigt, dass eine Berufsanererkennung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht.
 «

analysieren. Wir führen sie gemeinsam mit unseren Fachexperten durch, die auch reguläre Prüfungen abnehmen. Dabei liegt der Fokus auf der beruflichen Handlungsfähigkeit.

WAS SIND DIE GRÖSSTEN HÜRDEN SOLCHER VERFAHREN?

ULRICH WIEGAND / Neben den fehlenden Sprachkenntnissen gibt es oft ein anderes Verständnis von Ausbildung: In der dualen Berufsausbildung kommt es stärker als in rein schulischen Systemen auf den Erwerb praktischer Handlungskompetenz an. Unsere Experten setzen deshalb gezielt Instrumente wie z.B. Gesprächssimulationen oder Arbeitsproben ein. Das Verfahren ist also sehr auf die individuelle Situation zugeschnitten.

WIE KANN MAN ALS UNTERNEHMER UNTERSTÜTZEN?

ULRICH WIEGAND / Sie sollten die Anerkennungsinteressierten auf die Beratung und Unterstützung durch die Handwerkskammern hinweisen. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine Berufsanererkennung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt wirksam erhöht.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.zdh.de/fachbereiche/bildung/berufsbildung-international/anererkennung-auslaendischer-qualifikationen



ULRICH WIEGAND
 Geschäftsführer der Handwerkskammer Berlin



Von Vielfalt profitieren

Der Start im neuen Job ist für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Herausforderung. Sie müssen sich an neue Arbeitsabläufe und Besonderheiten gewöhnen und das Unternehmen mit seinen jeweiligen Eigenschaften kennenlernen. Für Geflüchtete kommen aber weitere Herausforderungen hinzu: ein fremdes Land, eine neue Sprache sowie **Unterschiede in der (Arbeits-)Kultur**. Jedoch zeigen zahlreiche Studien, dass Unternehmen gleich welcher Größe von der Vielfalt individueller Kenntnisse, Kompetenzen und kultureller Hintergründe stark profitieren.

Es ist daher im Interesse des gesamten Unternehmens, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Integration in das Unternehmen zu unterstützen. Um neue Sichtweisen und

Erfahrungen mit bestehenden formellen und informellen Regeln zusammenzubringen, sollte die Integration in das Unternehmen aktiv durch **Diversity Management** gefördert und **Vielfalt zu einem wichtigen Teil der Unternehmenskultur** werden. So kann es beispielsweise hilfreich sein, in einer Art „Patenschaftsprogramm“ neuen Beschäftigten langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Seite zu stellen, an die sie sich direkt wenden können. Weitere Handlungsempfehlungen finden Sie auf der folgenden Seite.

Weiterführende Informationen finden Sie außerdem unter:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Diversity



Norbert Schaub GmbH

INTERVIEW – BURAK CELEBI

Burak Celebi spielt gern mit Vorurteilen. Bei Vorträgen spricht er zu Beginn gern mit starkem türkischen Akzent, sodass den Zuhörern das Lachen im Hals stecken bleibt: Der will mir etwas über interkulturellen Dialog beibringen? Doch genau darum geht es, erklärt Celebi dann auf Hochdeutsch: Man sollte den Mensch hinter den Sprachproblemen und kulturellen Unterschieden erkennen – und das, was er dem Unternehmen bringen kann.

SIE GEBEN SEMINARE FÜR GROSSE UND KLEINE UNTERNEHMEN AUS DEM PRIVATEN UND ÖFFENTLICHEN SEKTOR, FÜR IHKS UND VERANSTALTER VON INTEGRATIONSMASSNAHMEN.

WAS BRINGEN SIE DEN TEILNEHMERN BEI?

BURAK CELEBI / Hauptsächlich geht es darum, Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation, bei kulturellen Eigenschaften und Verhaltensmustern zu erklären. Aber ich versetze Führungskräfte auch in die Lage, Flüchtling zu sein: Sie vollziehen nach, wie es ist, innerhalb von 24 Stunden ihr Land, ihr Haus, ihr Leben, ihre Arbeit zu verlassen, zwei Jahre lang in einem Lager zu leben ohne Arbeit. Manche von ihnen bekommen dann Panik – noch im Seminar. Sie versetzen sich in diese Menschen hinein und verstehen plötzlich manche Verhaltensweisen.

WELCHEN RAT GEBEN SIE UNTERNEHMERINNEN UND UNTERNEHMERN?

BURAK CELEBI / Sie brauchen das Verständnis, dass jemand anders ist. In manchen Ländern ist offene Kritik unüblich, es gibt ein anderes Respektverständnis. Man plant nicht alles am Reißbrett, sondern legt einfach los. Das ist nicht schlecht, nur anders. Das Ziel sollte eine Integration in die Unternehmenskultur ohne Persönlichkeitsverluste sein. Die Geflüchteten sollten ihre Identität und ihre Kultur nicht verlieren. Idealerweise ergänzt die Unternehmenskultur die eigene, aber ersetzt sie nicht.

WIE NIMMT MAN DIE BELEGSCHAFT MIT?

BURAK CELEBI / Mit Kommunikation, mit Sensibilisierung auf mögliche Unterschiede, aber auch Vorteile. Fachliteratur hilft, ist aber sehr theoretisch. Gehen Sie lieber in einen Kiez mit vielen Ausländern, sprechen Sie mit ihnen, beobachten Sie, seien Sie offen. Wer schon mal im Ausland gelebt hat, kennt diese kulturellen Unterschiede und hat es leichter.

WAS HABEN UNTERNEHMEN DENN DAVON?

BURAK CELEBI / Erstens haben sie sehr dankbare Arbeitnehmer, die sich für das Unternehmen einsetzen, denn es hat ihnen eine Chance gegeben. Das tragen sie in ihre Community, was zweitens zu einem Imagegewinn für den Betrieb führt. Drittens eröffnen sie über ihre Sprachkenntnisse neue Kundengruppen. Und viertens ergänzen sie mit ihrer Art, Probleme anzugehen, die Art der bisherigen Belegschaft: Man löst die Aufgaben von verschiedenen Seiten schneller.



© privat

BURAK CELEBI
Inhaber von interkultiConsult



----- INFO -----

WIE BEREITE ICH MEINE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER VOR?

— Damit der Einstieg und die Integration der Geflüchteten in Ihren Betrieb gelingen, ist es wichtig, die Stammbesellschaft von Anfang an einzubinden und vorzubereiten. Denn diese wird in Zukunft jeden Tag mit den neuen Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten. Von ihr hängt maßgeblich ab, wie gut sich neue Angestellte integrieren und zum Erfolg der Firma beitragen können.

— Daneben sollten Sie schon vorab an die grundsätzliche Bereitschaft der Stammbesellschaft appellieren, sich an der Integration der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. Sprechen Sie offen an, welche Herausforderungen Sie sehen und dass Sie diese gemeinsam mit der Stammbesellschaft annehmen wollen.

— Erarbeiten Sie mit Ihren Angestellten ein Leitbild für Ihr Unternehmen, indem Sie deutlich machen, dass Diversität mehr Chancen als Risiken bietet. Dazu gehört auch, Führungskräfte als Multiplikatoren für Fragen des Diversity Managements zu sensibilisieren und sie in die Verantwortung zu nehmen.

— Um versteckten und offenen Vorurteilen entgegenzutreten, bietet sich insbesondere die Durchführung eines interkulturellen Trainings an. Dort befassen sich Ihre Beschäftigten mit Vorurteilen und gewinnen dank neuer Perspektiven einen anderen Blickwinkel auf die Situation von Geflüchteten. Dies ist überaus gewinnbringend für eine spätere Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

— Schließlich sollten Sie Ihren Angestellten verdeutlichen, dass sie alle, ebenso wie das gesamte Unternehmen, von einer Atmosphäre der Offenheit profitieren. Denn nicht nur der größere wirtschaftliche Erfolg durch die Vorteile der Diversität, sondern auch das Wissen, keine Diskriminierung befürchten zu müssen, schafft ein besseres Betriebsklima.

— Durch die frühzeitige Benennung eines Diversity-Verantwortlichen sorgen Sie dafür, dass jemand die Verantwortung für diesen Bereich trägt. Diese Person kann zudem später als wichtige Ansprechperson für die Geflüchteten fungieren.

CHECKLISTE

Warum sollten Sie Geflüchtete einstellen?



- 01 Positiveres Image**
Als offenes, pluralistisches Unternehmen verbessern Sie die Außenwahrnehmung Ihrer Firma.
- 02 Stärkere Mitarbeiterbindung**
Dank eines integrativen Umgangs im Unternehmen wachsen die Zufriedenheit und Loyalität Ihrer Angestellten.
- 03 Höhere Produktivität**
Aufgrund der größeren Loyalität und Motivation sinkt die Anzahl der Fehltag und steigt die Produktivität Ihres Unternehmens.
- 04 Bessere Kundenorientierung**
Diversität bringt verschiedene Blickwinkel auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Kundschaft. Durch Vielfalt im Unternehmen können Sie neue Kundengruppen erschließen.
- 05 Größere Innovationskraft**
Dank unterschiedlicher Perspektiven und Ideen haben heterogene Gruppen mehr Innovationskraft und lösen Probleme besser als homogene.

NOTIZEN





Spracherwerb fördern – erfolgreich integrieren

Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Dies gilt für die **Arbeitsmarktintegration** ebenso wie für die gesellschaftliche Integration. Der benötigte Sprachumfang hängt dabei natürlich vom jeweiligen Berufsfeld ab. So sind in einigen Berufen Sprachkompetenzen weniger erforderlich, in anderen dafür umso mehr.

Nicht alle Geflüchteten haben Zugang zu Sprach- und Integrationskursen, da dieser von ihrem jeweiligen Status (anerkannt, geduldet oder im Asylbewerungsverfahren) abhängt.

Die Sprachkurse und -levels sind in sechs aufeinander aufbauende Sprachkompetenzgruppen unterteilt, von „Anfänger“ bis „annähernd muttersprachliche Kenntnisse“, die sich am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen“ orientieren.

Informationen über **Sprach- und Integrationskurse** finden Sie unter:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Sprache



UNICBLUE GmbH & Co. KG

INFOGRAFIK

Gemeinsamer **europäischer** Referenzrahmen für Sprachen



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. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2

ANNÄHERND MUTTERSPRACHLICHE KENNTNISSE

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühe-los verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

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. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

B2

SELBSTÄNDIGE SPRACHVERWENDUNG

Kann 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. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

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. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

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). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Website www.europaechischer-referenzrahmen.de | Stand: 2016

Möglichkeiten der Sprachförderung

Welche öffentlich geförderten Sprachkurse Geflüchtete besuchen können, hängt von verschiedenen Faktoren ab: Alter, Bildung, sprachlichen Vorkenntnissen und Aufenthaltsstatus.

Neben den Kursen von **öffentlichen und privaten Trägern**, deren Konditionen und Umfänge variieren, existieren bundesweit auch viele **ehrenamtliche Initiativen**, die Geflüchtete unabhängig von den genannten Faktoren beim Spracherwerb unterstützen. Zudem gibt es eine Vielzahl an **Online-Angeboten und Sprach-Apps**.

ANGEBOTE DER SPRACHFÖRDERUNG

Integrationskurse

Der Integrationskurs ist das Grundangebot des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für Menschen mit Migrationshintergrund. Mit dem Kurs werden die Teilnehmenden darauf vorbereitet, alltägliche Situationen in Deutschland selbstständig zu bewältigen. Der Integrationskurs ist also der Einstiegskurs für geflüchtete Menschen und bereitet auf die Jobsuche vor.

Integrationskursträger in Ihrer Nähe finden Sie unter folgendem Link:

www.nuif.de/kursorte

Berufssprachkurse des BAMF (gem. § 45a AufenthG)

Für Ihre MitarbeiterInnen, die noch keine ausreichenden Deutschkenntnisse besitzen, und potenzielle Beschäftigte, die ihre Deutschkenntnisse verbessern wollen, sind die Berufssprachkurse des BAMF ein wichtiges Angebot.

WAS SIND BERUFSSPRACHKURSE?

Die Berufssprachkurse vermitteln Azubis und Beschäftigten Sprachkenntnisse, die sie für ihren beruflichen Alltag benötigen. Die Kurse können auch berufsbegleitend und in Teilzeit besucht werden.

BASISKURSE

enden mit einer Zertifikatsprüfung und haben eine Laufzeit von vier Monaten bis ca. einem Jahr (je 400–500 Unterrichtseinheiten): allgemeine berufsbezogene Kurse von B1 nach B2, B2 nach C1.

Die Basismodule können auch mit einer berufsfachlichen Ausrichtung kombiniert werden. Hier lohnt sich eine Rücksprache mit Ihrem Kursträger.

SPEZIALKURSE UNTER B1

(400 Unterrichtseinheiten) sind eine besondere Kursart für Personen, die im Integrationskurs das Niveau B1 nicht erreicht haben.

SPEZIALKURSE FÜR DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN

sind für Personen gedacht, die zum Abschluss ihres Anerkennungsverfahrens noch eine Sprachprüfung benötigen:

- ▶ Gesundheitsfachberufe (400–600 Unterrichtseinheiten)
- ▶ akademische Heilberufe (400–600 Unterrichtseinheiten)

FACHSPEZIFISCHE SPEZIALKURSE

müssen nicht zwangsläufig mit einer Sprachprüfung enden und können bereits ab einer Teilnehmerzahl von 7 Personen angeboten werden:

- ▶ Einzelhandel (300 Unterrichtseinheiten)
- ▶ Gewerbe/Technik (300 Unterrichtseinheiten)

Ein Vollzeitkurs dauert in der Regel drei bis vier Monate, je nach Kursart.

INTERVIEW – DIETER LURZ

Dieter Lurz hat viel Erfahrung mit der Vermittlung der deutschen Sprache an Menschen mit Migrationshintergrund.

GIBT ES UNTERSCHIEDE BEIM UNTERRICHT MIT GEFLÜCHTETEN IM VERGLEICH ZU EINEM ÜBLICHEN DEUTSCHKURS?

DIETER LURZ / Geflüchtete lernen grundsätzlich nicht anders als andere Menschen. Manche Teilnehmer leiden aber z. B. unter ihrem ungesicherten Aufenthaltsstatus oder bringen Lernerfahrungen mit, die dem Erwerb von Kommunikationsfähigkeiten hinderlich sind. Das gilt es für den Unterricht zu berücksichtigen. Bei schwerwiegenden fluchtbedingten Traumatisierungen verweisen wir an psychologische Beratungsstellen, denn das lässt sich im Sprachunterricht nicht bearbeiten.

WELCHE SPRACH-ANGEBOTE MACHT DIE VHS?

DIETER LURZ / Die Volkshochschulen sind bundesweit fast überall vor Ort. Sie haben – je nach den lokalen Gegebenheiten – Einstiegskurse, Integrationskurse und weiterführende, auch berufsbezogene Deutschkurse bis zu einem sehr hohen Sprachniveau im Programm. Das ist z. B. wichtig für Menschen, die eine duale Ausbildung anstreben. Viele Volkshochschulen bieten außerdem individuelles Sprachcoaching an, welches auf die spezifischen Bedarfe von Unternehmen und Mitarbeitern exakt zugeschnitten ist.

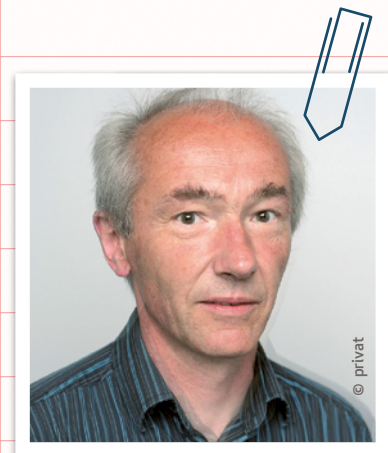
»
Geflüchtete lernen
grundsätzlich
nicht anders als
andere Menschen.
«

KÖNNEN UNTERNEHMEN BEIM SPRACHERWERB HELFEN?

DIETER LURZ / Sprache erlernt man in aller Regel nicht „von selbst“, wenn man erst mal Arbeit hat. Das zeigen die Erfahrungen der Vergangenheit. Die Sprachförderung sollte also nicht dem Zufall überlassen, sondern von Sprachprofis übernommen werden. Sehr wünschenswert sind dabei der Austausch und eine enge Zusammenarbeit von Unternehmen und VHS.

SIE HABEN DEUTSCHKURSE FÜR BOAT PEOPLE AUS VIETNAM, MENSCHEN AUS DEN SOGEMANTEN ANWERBELÄNDERN, AUSSIEDLER AUS DER SOWJET-UNION, STUDIENBEWERBER UND VIELE ANDERE ORGANISIERT ...

DIETER LURZ / ... und meine Erfahrung ist, dass die Sprache, die Fähigkeit zur Kommunikation, ganz entscheidend ist für die erfolgreiche Integration. Außerdem sollte man die beruflichen Kompetenzen berücksichtigen und nutzen, die die Menschen bereits mitbringen.



DIETER LURZ
Abteilungsleiter vhs international,
VHS Braunschweig



Finanzielle Hilfen für Unternehmen

Als Unternehmen haben Sie zahlreiche Möglichkeiten, sich bei der Integration von Geflüchteten unterstützen und fördern zu lassen. Alle folgenden Maßnahmen müssen allerdings **vor Beginn** bei der Bundesagentur für Arbeit oder dem zuständigen Jobcenter beantragt werden.

Zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Um vorhandene Qualifikationen festzustellen oder benötigte Kenntnisse zu vermitteln, können Sie die sogenannte **Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)** nutzen. Diese kann bis zu sechs Wochen dauern, dabei anfallende Kosten für Sprachkurse, Fahrtkosten und Kinderbetreuung können von der Bundesagentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen werden.

Darüber hinaus können Sie bei einer Anstellung zu Ihrer finanziellen Entlastung einen **Eingliederungszuschuss (EGZ)** beantragen, also einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt, wenn der oder die einzustellende Geflüchtete nicht über die benötigten Kenntnisse verfügt. Die Förderhöhe und -dauer werden individuell von der Bundesagentur für Arbeit festgelegt.

Auszubildende
Ähnlich wie mit der MAG können Sie mit der **Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)**

junge Menschen in einem 6- bis 12-monatigen Langzeitpraktikum an eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen heranzuführen. Dabei schließen Sie mit den Jugendlichen einen Vertrag, in dem die Inhalte der EQ festgehalten werden. Als Unternehmen müssen Sie die Sach- und Personalkosten tragen, wobei die Bundesagentur für Arbeit die Vergütung bis zu einer Höhe von 243 Euro monatlich und einen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übernimmt.

Für Auszubildende, die sich bereits in einer betrieblichen Berufsausbildung oder in einer EQ befinden, können Sie unter Umständen **ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)** beantragen. Die abH reichen von sozialpädagogischer Begleitung bis hin zur Förderung von Bildungs- und Sprachangeboten. Die Kosten trägt die Bundesagentur für Arbeit vollständig, die Angebote finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Bei der **Assistierten Ausbildung (AsA)** können Auszubildende vor und während der Ausbildung individuelle Unterstützungsleistungen erhalten. Aber auch das Unternehmen selbst kann Hilfestellungen in Anspruch nehmen. Die Kosten werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen.

Die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** ist ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten des Auszubildenden. BAB für Geflüchtete wird dann

gewährt, wenn es sich um die erste Ausbildung des Geflüchteten in Deutschland handelt und die vorherige Ausbildung beziehungsweise der im Herkunftsland ausgeführte Beruf in Deutschland nicht anerkannt wird.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Fördermöglichkeiten sowie Links finden Sie unter:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/foerdermoeglichkeiten-fuer-unternehmen-und-gefluechtete/

Fördermöglichkeiten für die Ausbildung

Gültig seit 01.08.2019

Förderung	Zugang			
	Geflüchtete mit anerkanntem Schutzstatus	Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive	Asylbewerberinnen ohne gute Bleibeperspektive*	Geduldete
Einstiegsqualifizierung (EQ)			grundsätzlich möglich, wenn eine Beschäftigungserlaubnis vorliegt	
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)			grundsätzlich möglich für alle Ausländerinnen, die aufenthaltsrechtlich Zugang zum Ausbildungsmarkt haben	
Assistierte Ausbildung (AsA)			grundsätzlich möglich	
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)		nur, wenn vor dem 31.12.2019 die Ausbildung begonnen und der erste Antrag auf BAB gestellt wurden	grundsätzlich nicht möglich	nach 15 Monaten Aufenthalt
Berufssprachkurse			Zugang nach 3 Monaten gestattet wenn Aufenthalt möglich, wenn die Einreise bis zum 31.07.2019 erfolgt ist - Voraussetzung: Arbeitsmarktnähe	bei Duldung gem. § 60a Absatz 2 Satz 3 Aufenthaltsgesetz sowie Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung oder nach 6 Monaten geduldetem Aufenthalt grundsätzlich möglich - Voraussetzung: Arbeitsmarktnähe

* Asylbewerberinnen aus sicheren Herkunftsstaaten haben in der Regel keinen Zugang zu Fördermöglichkeiten. Eine aktuelle Liste der sicheren Herkunftsstaaten finden Sie unter: www.nuif.de/Herkunftsstaaten



----- INFO -----

MASSNAHMEN ZUR AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

Hinweise zu EQ, AsA, abH und BAB

Ob die Maßnahmen in Anspruch genommen werden können, hängt maßgeblich vom gegenwärtigen Status der Geflüchteten ab.

— Geflüchtete mit anerkanntem Schutzstatus dürfen grundsätzlich an einer dieser Maßnahmen teilnehmen beziehungsweise durch sie gefördert werden.

— Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive haben Zugang zu den meisten Maßnahmen der Ausbildungs-

förderung. Die Bundesagentur für Arbeit muss bei diesen Maßnahmen grundsätzlich zustimmen. Eine gute Bleibeperspektive ist vorhanden, wenn mindestens 50 Prozent der Asylbewerber eines Herkunftslandes in Deutschland Asyl erhalten. Aktuell gilt dies für Syrien und Eritrea.

— Geduldete haben Zugang zu EQ, AsA und abH, wenn aufenthaltsrechtlich Zugang zum Ausbildungsmarkt besteht. Zugang zur BAB besteht nach 15 Monaten Aufenthalt.



Bayerische Blumenzentrale GmbH

INTERVIEW — MARIO LEHWALD

ARBEITGEBER KÖNNEN EINGLIEDERUNGSZUSCHÜSSE ERHALTEN, WENN IHRE ARBEITNEHMER MIT FLUCHT-HINTERGRUND FÖRDERUNGSBEDÜRFTIG SIND.

WELCHE ASPEKTE SPIELEN BEI DIESER ERMESSENS-ENTSCHEIDUNG EINE ROLLE?

MARIO LEHWALD / Die Integration in den Arbeitsmarkt kann aufgrund von Alter, familiären Betreuungsaufgaben, Gesundheitszustand, Nationalität oder der individuellen Leistungsfähigkeit des Bewerbers erschwert sein. In solchen Fällen unterstützen wir die Einstellung finanziell – übrigens nicht nur bei Geflüchteten, sondern u.a. auch bei Langzeitarbeitslosen.

AUCH EINE EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG WIRD VON DER BA FINANZIELL UNTERSTÜTZT. WORIN BESTEHT DIESER QUALIFIZIERUNG?

MARIO LEHWALD / Mithilfe dieses Instruments können Unternehmen abwägen, ob Jugendliche erfolgreich zum Berufsabschluss geführt werden können. Während der EQ werden sie an die Ausbildungsinhalte herangeführt. Gerade bei geflüchteten Menschen scheint das Instrument EQ der Türöffner für eine Ausbildung zu sein: Aus vielen EQ-Praktika sind bereits direkte Ausbildungen geworden.

AUSSERDEM GIBT ES DIE AUSBILDUNGSBEGLEITENDEN HILFEN UND DIE ASSISTIERTE AUSBILDUNG. FÜR WEN IST WELCHE UNTERSTÜTZUNG SINNVOLL?

MARIO LEHWALD / Die Assistierte Ausbildung begleitet Auszubildende und Betriebe individuell während der Ausbildung durch Gespräche oder Coaching, um frühzeitig Probleme zu erkennen, die Ausbildungsabbrüche provozieren könnten. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützen durch Hilfestellungen die Jugendlichen, damit ihr Abschluss nicht gefährdet wird.

GIBT ES WEITERE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN?

MARIO LEHWALD / Wir bieten u. a. Instrumente zur Prüfung und Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse, unterstützen Betriebe bei der betrieblichen Weiterbildung und helfen bei der berufsbezogenen Deutschförderung. Unsere Qualifizierungsberatung richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen, die nicht mehr ausreichend geeignetes Personal finden.

UNTERNEHMEN, GERADE KMU, SIND DANKBAR, WENN DINGE SCHNELL UND UNBÜROKRATISCH VONSTATTENGEHEN. WIE LANG UND AUSFÜHRLICH SIND DIE ANTRAGSBÖGEN FÜR DIESE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN?

MARIO LEHWALD / Die BA möchte den bürokratischen Aufwand so gering wie möglich gestalten und unterstützt bei Bedarf die Unternehmen bei der Antragstellung. Die meisten Förderanträge beschränken sich auf zwei Seiten, aber ganz ohne Angaben und Nachweise geht es leider nicht.



MARIO LEHWALD
Geschäftsführer der Agentur
für Arbeit Berlin Süd



#08

Arbeitsalltag bewältigen

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können Sie vieles tun, um Geflüchtete in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Davon profitieren nicht nur Ihre Angestellten, sondern in der Folge auch Sie und Ihr Unternehmen.

In einigen Fällen kommt es vor, dass Geflüchteten die Eröffnung eines Bankkontos verweigert wird, obwohl ihnen ein sogenanntes Basiskonto gesetzlich zusteht. Hier ist es oftmals hilfreich, wenn das einstellende Unternehmen mit der Bank spricht oder dem anzustellenden Geflüchteten eine schriftliche Bescheinigung ausstellt, aus der hervorgeht, dass ein Bankkonto für die Anstellung erforderlich ist.

Führerscheine aus Nicht-EU-Staaten sind nach Einreise nur für die Dauer von sechs Monaten gültig. Aber auch internationale Führerscheine können nicht unbegrenzt genutzt werden, sondern müssen bei der Führerscheinstelle übersetzt und durch einen vorläufigen Führerschein ersetzt werden. Nach sechs Monaten verliert auch dieser Führerschein seine Gültigkeit. Er muss dann gegen einen deutschen Führerschein ausgetauscht werden. Dafür bedarf es in der Regel einer Theorie- und Praxisprüfung, jedoch keiner Fahrstunden.

Asylsuchende sind grundsätzlich nicht sozial- und krankenversichert, sondern erhalten im Krankheitsfall Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Jedoch werden Geflüchtete bei einer Anstellung automatisch sozialversichert. Dies gilt unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Wie alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben sie dann die Möglichkeit der freien Krankenkassenwahl. Sie können Ihre Angestellten unterstützen, indem Sie ihnen einen Kontakt zu einer Beratungsstelle geben, bei der sie sich über die verschiedenen Krankenkassen informieren können.

Viele Geflüchtete besuchen neben ihrer Arbeit einen Sprachkurs, wovon die Geflüchteten, aber auch Sie als Unternehmen profitieren (siehe # 06: Sprache). Legen Sie die Arbeitszeiten wenn möglich so, dass sie mit den Kurszeiten vereinbar sind.

Weitere Hinweise zur Integration in den Arbeitsalltag finden Sie unter:

➔ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Unterstuetzung

INTERVIEW – ALFONS SCHWIDERSKI

Leben in einer Gemeinschaftsunterkunft bedeutet wenig Ruhe und Privatsphäre, schlafen und essen auf engem Raum mit vielen anderen. Ein Leben auf dem Sprung, in dem man sich nicht einrichten und zur Ruhe kommen kann, geschweige denn, sich etwas Neues aufbauen. Diese Überlegungen machte sich Alfons Schwiderski im November 2015 – und gründete die Initiative „Ein neues Zuhause“.

WAS VERBIRGT SICH HINTER DIESEM VIELVERSPRECHENDEN NAMEN?

ALFONS SCHWIDERSKI / Vermieter würden schon an Geflüchtete vermieten, sind aber unsicher, wer das Risiko eines Mietausfalls oder anderer finanzieller Verluste trägt, wenn diese plötzlich abgeschoben werden oder Schäden an der Wohnung auftreten. Da haben wir uns als Vertragspartner angeboten: Der Vermieter schließt den Vertrag mit uns und wir mit dem Geflüchteten; wir stehen dafür gerade, wenn etwas passiert. 14 Wohnungen haben wir so bereits vermitteln können.

GEHEN SIE DANN NICHT EIN GROSSES RISIKO EIN?

ALFONS SCHWIDERSKI / Im Regelfall warten wir die Mietzusage des Sozialamts bzw. des Jobcenters ab, bevor wir uns vertraglich verpflichten. Sie gewährleisten die Kostenübernahme und zahlen auch die Kautions. Wir übernehmen sozusagen eine Mittlerfunktion. Manchmal überbrücken wir so aber Zeiträume, in denen noch keine offizielle Mietzusage da ist.

WARUM IST DIE EIGENE WOHNUNG SO WICHTIG – FÜR GEFLÜCHTETE UND FÜR IHRE ARBEITSSITUATION?

ALFONS SCHWIDERSKI / Ein junger Mann aus Eritrea, dem ich eine kleine Einzimmerwohnung mit Miniküche vermittelt habe, erklärte das so: „Jetzt kann ich abends zur Ruhe kommen und auch etwas Deutsch lernen. Denn abends in der Gemeinschaftsunterkunft spreche ich kein Deutsch, wenn viele andere meine Sprache sprechen.“

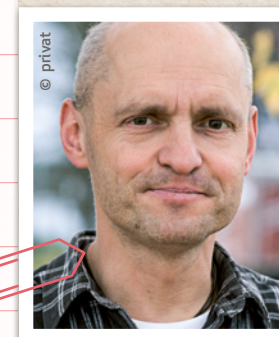
Es gibt diesen Zusammenhang zwischen wohnen, Sprache lernen und arbeiten. In einer anderen Umgebung als der Gemeinschaftsunterkunft können sich die Geflüchteten auf das Neue einlassen, auch auf die neue Sprache. Und das ist elementar wichtig für das Arbeitsleben, denn ohne Sprache keine Arbeit ...

WOHNUNG, EINE ARBEIT, WAS BRAUCHT MAN NOCH ZUR INTEGRATION?

ALFONS SCHWIDERSKI / Man muss wissen, wie ein paar praktische Dinge in Deutschland funktionieren. Auch das bieten wir bei unserem City Scouting: Wir erklären, wie Mülltrennung funktioniert, was Mittagsruhe bedeutet, wie man sein Kind in der Kita anmeldet, wie man Strom anmeldet ... diese alltäglichen Dinge, die man ganz neu lernen muss.

BISLANG SIND SIE REGIONAL TÄTIG IN MAINZ UND WIESBADEN ...

ALFONS SCHWIDERSKI / Wir weiten uns nun auch auf das Umland aus. Und da es ähnliche Initiativen bundesweit gibt, wären eine Vernetzung und ein Erfahrungsaustausch sicher nicht schlecht. Denn die vertraglichen und versicherungsrechtlichen Fragen sind ja überall ähnlich.



ALFONS SCHWIDERSKI
Geschäftsführer und Gründer der Initiative „Ein neues Zuhause“ aus dem Raum Wiesbaden/Mainz



TIPP

ELF TIPPS FÜR DIE PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG

Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können viel dafür tun, dass sich Geflüchtete schneller integrieren und sich voll auf ihre Arbeit konzentrieren können.

1. Helfen Sie beim Übersetzen und Verstehen von Behördenpapieren.
2. Übernehmen Sie die Kommunikation mit Behörden. Oftmals lassen sich Probleme schon mit einem Telefonat erledigen, wenn beide Seiten ohne Sprachbarrieren miteinander reden.
3. Erklären Sie für uns vermeintlich selbstverständliche Situationen: Wie funktioniert der ÖPNV? Auf welcher Seite der Rolltreppe steht, auf welcher geht man? Wie viel Trinkgeld sollte man geben?
4. Zeigen Sie den Geflüchteten die Stadt, in der sie leben und arbeiten.
5. Bieten Sie an, die Geflüchteten ab und zu mit dem Auto zu fahren, wenn sie zu Behörden oder zu einem Arzttermin müssen. Gerade im ländlichen Raum ist es ohne Auto oft schwer.
6. Helfen Sie bei der Wohnungssuche. Das deutsche Mietsystem ist komplex – vor allem für Zugezogene.
7. Unterstützen Sie beim Erlernen der deutschen Sprache durch regelmäßige Lerntreffen oder auch einfach durch das alltägliche Gespräch in den Mittagspausen und bei der Arbeit.
8. Binden Sie Geflüchtete in Ihre sozialen Aktivitäten ein. Integration funktioniert nur, wenn Menschen die Chance dazu erhalten.
9. Fragen Sie Ihre Angestellten, ob sie bereit sind, Patenschaften für geflüchtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen.
10. Helfen Sie bei der Suche nach Schul- und Kitaplätzen, erklären Sie die rechtliche Situation.
11. Begleiten Sie Geflüchtete zu wichtigen Terminen. Dies nimmt den Betroffenen die Angst, zudem können mit einer deutschsprachigen Begleitung häufig Missverständnisse vermieden werden.




INFO

UNTERSTÜTZUNG AUSSERHALB DER ARBEIT

Gerade für Menschen mit Kriegs- und Fluchterfahrung ist es häufig wichtig, eine **psychologische Unterstützung** bei der Auf- und Verarbeitung möglicher Traumata zu erhalten, da unbehandelte Traumata das selbständige Loslegen und damit die Integration erschweren können. Dafür gibt es unter dem Dach der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF) zahlreiche Anlaufstellen. Aber auch, wenn keine professionelle Hilfe erfolgt, sollten Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für

diese Problematik sensibilisiert werden. Neben psychologischer Unterstützung gibt es bei **Flüchtlingsberatungsstellen** zudem die Möglichkeit, vertraulich und kostenlos Hilfe zu Fragen des Alltags, beim Asylverfahren oder bei Behördengängen zu erhalten. Auch können die Beratungsstellen den Kontakt zu Fachanwältinnen und -anwälten herstellen. Einen guten Überblick bietet die Internationale Gesellschaft für Menschenrechte (IGMF).

 www.igfm.de/menschenrechte/hilfe-fuer-den-notfall/fluechtlingsberatung

NOTIZEN





Ehrenamtliche Hilfe

Die Integration von Geflüchteten hängt nicht nur vom Integrationswillen der Geflüchteten, sondern auch vom Willen der Aufnahmegesellschaft ab. Millionen Menschen haben sich in Deutschland bereits engagiert, aber auch zahlreiche Unternehmen.

Unternehmen haben die Möglichkeit einer **Firmenspende**. Diese kann ganz einfach in Form von Geld geleistet werden. Möglich sind auch vor Ort durchzuführende Projekte oder Sachspenden von Gegenständen, die das Unternehmen erworben oder sogar selbst hergestellt hat. Diese Spenden können in aller Regel steuerlich geltend gemacht werden.

Neben Sach- und Geldspenden wird aber auch **aktives Engagement** benötigt. Viele Unternehmen haben daher begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine gewisse Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche für das Ehrenamt freizustellen oder Arbeitszeiten und **die Wahl des Arbeitsorts** so zu gestalten, dass sich das Ehrenamt mit dem Beruf vereinbaren lässt. Dieses Entgegenkommen sollten Firmen aktiv kommunizieren und dafür klare und verbindliche Regelungen einführen.

Sie können aber auch selbst ein **Unternehmensprojekt** initiieren. Zahlreiche Firmen haben bereits am Tag des Betriebsausflugs in Unterkünften Wände gestrichen, Spielplätze gebaut, in der Spendensortierung geholfen oder Workshops für Geflüchtete durchgeführt. Derartige Angebote werden in der Regel dankbar angenommen. Wenden Sie sich dazu am einfachsten an eine Unterkunft für Geflüchtete oder an ehrenamtliche Initiativen. Findet das Engagement Ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit statt, sollten Sie mit der jeweiligen Initiative oder Ihrer zuständigen IHK sprechen, wie Ihre Angestellten unfall- und haftpflichtversichert sind.

Weiterhin können Sie **Immobilien** bereitstellen. Das betrifft zum einen natürlich Wohnungen. Wenden Sie sich dafür an das zuständige Sozialamt. Hier erfahren Sie, welche Voraussetzungen die Wohnungen erfüllen müssen und in welcher Höhe Mieten übernommen werden. Aber auch Gewerbeimmobilien werden benötigt, damit ehrenamtliche Initiativen dort Angebote für Geflüchtete durchführen können.

Weitere Informationen und Links finden Sie unter:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/Engagement

INTERVIEW — MALTE BEDÜRFTIG

GoVolunteer ist eine deutschlandweite gemeinnützige Online-Community für ehrenamtliches Engagement: Privatpersonen und Unternehmen können unter zahlreichen Initiativen recherchieren, wo sie aktiv werden wollen, und selbst ihre Dienste anbieten. Gründer und Geschäftsführer ist Malte Bedürftig.

WIE KANN EIN UNTERNEHMEN GOVOLUNTEER NUTZEN?

MALTE BEDÜRFTIG / Es kann auf GoVolunteer.com nach Projekten zur Integration von Geflüchteten in seiner Umgebung suchen und sich direkt vernetzen. Wir beraten aber auch individuell, ob der Schwerpunkt auf Spenden oder aktivem Tun liegen soll, ob punktuell oder dauerhaftes Engagement Sinn macht.

WO ENGAGIEREN SICH UNTERNEHMEN AUF IHRER PLATTFORM AM MEISTEN?

MALTE BEDÜRFTIG / Viele suchen die Begegnung mit Geflüchteten – beim Kochen, Fußball oder bei Infotagen. Andere sind interessiert an Jobcoaching, bieten Minipraktika und Einblicke in ihr Unternehmen an. Daraus hat sich in einem Fall ergeben, dass eine Gruppe syrischer Frauen für die Unternehmenskantine kocht – und dafür ein Catering-Unternehmen gegründet hat.

WAS IST DIE MOTIVATION DABEI?

MALTE BEDÜRFTIG / Corporate Social Responsibility gewinnt an Bedeutung: Unternehmen wollen zeigen, dass sie gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Beim Thema Integration ist das besonders wichtig – aber auch besonders einfach: Es geht darum, dass „Newcomer“ und „Locals“ sich begegnen und austauschen. Dafür bietet GoVolunteer Unternehmen und einzelnen Mitarbeitern einen einfachen Zugang zum Engagement.

AUF WELCHES PROJEKT SIND SIE BESONDERS STOLZ?

MALTE BEDÜRFTIG / Unsere Projekte sind alle bemerkenswert. Aber besonders stolz bin ich auf den „Integrationspark“ am Flughafen Tempelhof vor einer Unterkunft für 2.000 Geflüchtete. Dort bauen wir gemeinsam mit dem Betreiber, vielen Freiwilligen und Berliner Unternehmen einen „Ort der Begegnung“ mit Sportstätten, Spielplätzen, einem Garten und viel Raum für Austausch. Prominenter Botschafter des Projekts ist der Fußballspieler Vedad Ibišević von Hertha BSC Berlin, der das Projekt mitfinanziert.

MALTE BEDÜRFTIG UND LINDA BENERT
mit jungen Schützlingen von GoVolunteer Berlin



ZUM BEISPIEL – E.ON

„Wenn alle sich ein wenig engagieren, wird das am Ende ganz viel.“



Bewerbungstraining bei E.ON

Wie aktives Engagement aussehen kann, zeigt E.ON. Der Essener Energiekonzern bot seiner Belegschaft an, sich fünf Tage für soziales Engagement freustellen zu lassen. Das Team des Personalbereichs schlug daraufhin vor, Bewerbungstrainings anzubieten. „Integration läuft ganz stark über den Arbeitsmarkt: Dort lernt man am ehesten die (Arbeits-)Kultur kennen, lernt am schnellsten Deutsch, findet Anschluss und erhält eine sinnvolle Aufgabe“, so Mareike Onnebrink, die das Projekt koordiniert.

vorhanden, sie waren aber geringer als vermutet. Der Umgang mit Frauen war beispielsweise viel unkomplizierter, als es in Medien und öffentlichen Diskussionen häufig dargestellt wird.

Einzig die Erwartungen mussten gebremst werden, denn mehrere Teilnehmende hatten die Hoffnung, gleich einen Praktikumsplatz zu bekommen. „Da mussten wir schon deutlich machen, dass wir ein Training durchführen. Wer daraus etwas machen will, sollte das Gelernte anwenden und Bewerbungen schreiben.“

Über die Ehrenamtsagentur wurde der Kontakt zu Geflüchteten hergestellt, die Trainings wurden in Gruppen von fünf bis sieben Personen durchgeführt. In den halbtägigen Trainings lernten die Geflüchteten auf Deutsch, welche Unterlagen in eine Bewerbung gehören und wie man einen Lebenslauf erstellt. Außerdem wurden mit allen Teilnehmenden Bewerbungsgesprächssimulationen durchgeführt.

Das Team zieht eine positive Bilanz, die Initiatoren wollen sich weiter engagieren und empfehlen anderen Unternehmen, dies auch zu tun. Drei der Geflüchteten bewarben sich sogar um ein Praktikum – und wurden angenommen. Wenn sie sich dort beweisen, könne auch das Unternehmen profitieren. Dies stehe aber nicht im Mittelpunkt: „In der gegenwärtigen Situation stand für uns fest, dass wir etwas tun müssen und auch tun wollen. Und wenn alle sich ein wenig engagieren, wird das am Ende ganz viel.“

Aus Sicht von Onnebrink ein voller Erfolg. Das Team von E.ON ging ohne konkrete Erwartungen an das Projekt heran. Vor allem Angestellte, die vorher nicht in Kontakt mit Geflüchteten gekommen waren, zeigten sich positiv überrascht. So waren kulturelle Unterschiede zwar



TIPP

TIPPS ZUM SPENDEN FÜR PROJEKTE DER FLÜCHTLINGSHILFE

Sach- und Zeit- statt Geldspenden

Menschen auf der Flucht und Neuzugewanderte in Deutschland können auf ganz unterschiedliche Weise unterstützt werden: Neben Geldspenden, können Sie Ihre MitarbeiterInnen zu ehrenamtlichem Engagement oder Sachspenden ermuntern.

meinden, Wohlfahrtsverbänden und anderen Vereinen und Stiftungen in Ihrer Region.

Was wird wirklich benötigt?

Kleider, Lebensmittel und Spielzeug – Sachspenden sind nur dann sinnvoll, wenn die richtigen Gegenstände zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort landen.

Lokal denken

Infomieren Sie sich, welche Art von Spenden vor Ort gerade am dringendsten benötigt wird. Orientierung bieten konkrete Spendenaufrufe von Stellen an Ihrem eigenen Betriebsitz, z.B. der Stadtverwaltung, von Kirchengemeinden,

Besteht eine Gemeinnützigkeit?

Prüfen Sie vor einer Spenden, ob die Einrichtung an die Sie spenden wollen steuerbegünstigt (gemeinnützig) anerkannt ist.

NOTIZEN





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH