



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN

Wie Sie neue Mitarbeiter suchen & finden

Sie haben sich entschieden, eine Stelle mit einem/einer Geflüchteten zu besetzen? Sie wissen aber nicht, wie Sie eine geeignete Person kennenlernen können?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Viktor Strasse / offenblende.de

BAYERISCHE BLUMEN ZENTRALE GMBH, PARSDORF

Die Bayerische Blumen Zentrale ist ein Großhandel für Blumen, Pflanzen und Floristenbedarf. Die 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 13 verschiedenen Nationen stehen für die offene und interkulturelle Arbeitskultur des Unternehmens aus Parsdorf. Mittlerweile erweitern auch vier Geflüchtete das Team.

Sonja Ziegltrum-Teubner, Geschäftsführerin der Blumen Zentrale, hat ihre neuen Mitarbeiter über eine ehrenamtliche Initiative der Flüchtlingshilfe gefunden.

Wie haben Sie die Geflüchteten gefunden und eingestellt?

Die Ausbildungssituation im Großraum München ist schon seit längerer Zeit angespannt. Es wird immer schwieriger, die Stellen zu besetzen. Ende 2015 kam dann über eine Freundin, die ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe tätig ist, die Idee, offene Stellen mit Geflüchteten zu besetzen. Der konkrete Kontakt zu unseren geflüchteten Mitarbeitern ist dann auch über diese Initiative bei uns vor Ort entstanden.

Das heißt, man braucht bei Integrationsfragen die Kooperation mit anderen?

Auf jeden Fall. Ich habe beispielsweise auch monatelang mit der Arbeitsagentur nach einem Mitarbeiter für unsere Werkstatt gesucht. Über den Helferkreis Vaterstetten-Grasbrunn habe ich dann ganz unkompliziert einen passenden Kandidaten gefunden. Zudem haben die Ehrenamtlichen bei allen bürokratischen und auch praktischen Fragestellungen unterstützt – z. B., wie der neue Mitarbeiter an seinem ersten Arbeitstag in den Betrieb findet.

Und Ihre Empfehlung an andere Unternehmen zur Kontaktaufnahme mit Geflüchteten?

Gehen Sie auf ehrenamtliche Helfer bei sich vor Ort zu. Diese kennen die Flüchtlinge gut und können anhand Ihrer Jobbeschreibung häufig am schnellsten und besten den passenden Kandidaten für Sie finden.



1. Informieren Sie sich

Initiativen der Flüchtlingshilfe können Ihnen helfen. Sie arbeiten oft schon länger mit Geflüchteten zusammen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Ehrenamtlichen kennen die Geschichten der Flüchtlinge, ihren Bildungshintergrund sowie ihre Berufserfahrung und ihren Berufswunsch. Informieren Sie sich, wer in Ihrer Region in der Flüchtlingshilfe aktiv ist. Das können große Akteure wie die Kirchen oder Wohlfahrtsverbände, aber auch kleine Initiativen, Vereine oder Aktionen der Nachbarschaftshilfe sein. Vielleicht ist auch der lokale Sportverein aktiv?

2. Konkrete Kontaktaufnahme

Nehmen Sie Kontakt zu einer oder mehreren Initiativen auf. Denken Sie daran, dass die dortigen Kontakte vermutlich keine Expertinnen oder Experten in Ihrer Branche sind. Formulieren Sie deswegen die Anforderungen Ihrer Stelle so, dass sie allgemeinverständlich sind.

3. Wie es weitergeht

Haben Sie etwas Geduld. In den meisten Fällen wird die Vermittlung von Geflüchteten an Unternehmen nicht Schwerpunkt der Arbeit der Initiativen sein und es kann vielleicht etwas dauern, bis diese das Kennenlernen mit potenziellen Bewerberinnen oder Bewerbern arrangieren können. Damit Sie möglichst schnell eine passende Besetzung für Ihre Stelle finden, sollten Sie unterschiedliche Vermittlungsmöglichkeiten nutzen. Kontaktieren Sie zum Beispiel auch die zuständige Bundesagentur für Arbeit oder suchen Sie über eine Stellenbörse für Geflüchtete.

Initiativen der Flüchtlingshilfe im Überblick

- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat in seinem Dossier zu Flüchtlingen eine Auswahl der wichtigsten bundesweiten und regionalen Initiativen zusammengestellt: www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/initiativen
- Auf dieser Karte stellt die Tagesschau mehr als 700 Projekte vor: www.tagesschau.de/inland/hilfe-fuer-fluechtlinge-101.html
- Auf dieser Karte finden Sie eine Übersicht lokaler ehrenamtlicher Initiativen der Bürgergesellschaft: www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/handlungsfelder-themen/fluechtlinge/
- Auch die Flüchtlingsberatungsstelle in Ihrem Ort kann ein guter Ansprechpunkt sein. Auf dieser Internetseite finden Sie die Stellen in Ihrer Nähe: www.igfm.de/menschenrechte/hilfe-fuer-den-notfall/fluechtlingsberatung
- In jedem Bundesland gibt es außerdem einen Flüchtlingsrat. Auch dieser kann Ihnen Kontakte zu Akteuren der Flüchtlingshilfe vermitteln. Eine Übersicht finden Sie hier: www.fluechtlingsrat.de
- Das Internetportal der Bundesregierung stellt unter anderem bundesweit Integrationsprojekte sowie Initiativen vor: www.deutschland-kann-das.de
- Auf dieser Seite finden Sie Informationen und eine Übersicht verschiedener Projekte der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit: www.fluechtlingshelfer.info

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN

Der Start ins Unternehmen: Wer darf wann arbeiten?

Sie wollen eine Stelle in Ihrem Unternehmen mit einem oder einer Geflüchteten besetzen?
Wie kommen Sie mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt,
welche Informationen brauchen Sie und welche Formalia müssen Sie vorab klären?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© GRUNSKE Metall-Recycling GmbH & Co. KG, Hr. Flößer, Bost

GRUNSKE METALL-RECYCLING GMBH & CO. KG,
ORANIENBURG

Die Firma GRUNSKE Metall-Recycling GmbH & Co. KG, ein Tochterunternehmen des führenden Umweltspezialisten und Rohstoffversorgers ALBA Group, ist Spezialist für Stahl- und Metallrecycling sowie Entsorgungslogistik. Das Unternehmen beschäftigt derzeit vier Geflüchtete – zwei Auszubildende zum Berufskraftfahrer und zwei Festangestellte als Lader im Fuhrpark.

Jörg Rauschenbach, Geschäftsführer der Firma GRUNSKE, sieht Geflüchtete als echte Chance für das Unternehmen.

Was war Ihre Motivation, Flüchtlinge bei sich im Unternehmen zu beschäftigen?

In unserer Branche gibt es schon seit längerem einen Fachkräftemangel. Wir sind daher immer auf der Suche nach motivierten Auszubildenden und sehen die Geflüchteten in Deutschland als eine echte Chance für unser Unternehmen.

Welche Punkte halten Sie vor der Einstellung eines Geflüchteten in den Betrieb für besonders relevant?

Der arbeitsrechtliche Status der potenziellen Mitarbeiter muss geklärt sein. Bei der Einstellung muss eine ganze Reihe an Formalitäten beachtet werden, die je nach Aufenthaltstitel des Flüchtlings variieren. Dies ist für uns als Unternehmen besonders relevant, um Planungssicherheit zu haben, denn wir streben immer eine längerfristige Zusammenarbeit an. Außerdem ist es auch sehr wichtig, vorab abzuklären, ob ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind, und sich über mögliche kulturelle Unterschiede und den Umgang mit diesen zu informieren.

Und was sind Ihre Tipps zur Einstellung von Geflüchteten für andere Unternehmen?

Es ist wichtig, dass man als Unternehmen auf Ausbildungsmessen und Jobbörsen und auch gegenüber ehrenamtlichen Initiativen immer wieder betont, dass man an der Beschäftigung von Geflüchteten interessiert ist. So kommt man am ehesten mit diesen in Kontakt. Und man braucht Mitarbeiter aus der Stammbesetzung, die diese Entscheidung mittragen und den neuen Kollegen von der ersten Minute an zur Seite stehen.



Der Aufenthaltsstatus von Geflüchteten ist entscheidend dafür, welche Arbeit sie aufnehmen dürfen und welche Genehmigungen eingeholt werden müssen. Wichtige Hinweise zum Status und dem Zugang zum Arbeitsmarkt können Sie den Aufenthaltspapieren des Geflüchteten entnehmen. Wesentliche Ansprechpartner sind zudem die örtlichen Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen. www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI413728

Wann sprechen wir über **wen**?

Das Asylverfahren und die verschiedenen Schutzstatus im Überblick

ABLAUF	SCHUTZSTATUS	BESCHÄFTIGUNG
Das Asylverfahren läuft	Asylbewerber/in	<p>In den ersten drei Monaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Während der ersten drei Monate nach der Registrierung ist keine Beschäftigung möglich. <p>Nach drei Monaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Beschäftigung unter Auflagen möglich Ausländerbehörde und ggf. Arbeitsagentur müssen zustimmen ⊖ Ausnahme: Für Geflüchtete aus sicheren Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben, gilt auch über die drei Monate hinaus Beschäftigungsverbot.
Entscheidung des BAMF		
<ul style="list-style-type: none"> 👍 Positiver Bescheid 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkannte Flüchtlinge ▪ Asylberechtigte ▪ Subsidiär Schutzberechtigte ▪ Personen mit nationalem Abschiebeverbot 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beschäftigung uneingeschränkt möglich Freier Zugang zum Arbeitsmarkt für die Dauer der Aufenthaltserlaubnis
<ul style="list-style-type: none"> 👎 Negativer Bescheid 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geduldete 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beschäftigung unter Auflagen möglich Ausländerbehörde und ggf. Arbeitsagentur müssen zustimmen
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausreisepflichtige 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Keine Beschäftigung möglich

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der DIHK Service GmbH



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN

Prüfung in der Praxis – Kompetenzen richtig einschätzen

Sie möchten eine Stelle mit einer geflüchteten Person besetzen – wissen aber nicht, welche Qualifikationen sie mitbringt? Wie gelingt es, auch jenseits von deutschen Ausbildungswegen und Zeugnissen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



BERUFSBILDUNGSZENTRUM DER REMSCHEIDER
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE GMBH, REMSCHEID

Das Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH (BZI) bietet jungen Flüchtlingen im Rahmen einer Berufsorientierung die Möglichkeit, verschiedene Berufsfelder und Arbeitsvorgänge der Metall- und Elektrobranche kennenzulernen.

Michael Hagemann, Geschäftsführer des BZI, und Marcel Bechte, als Willkommenslotse im Berufsbildungszentrum tätig, ermöglichen Geflüchteten im BZI erste Einblicke in die duale Berufsausbildung in Deutschland.

Was war Ihre Motivation für das Engagement für Geflüchtete?

Eine unserer Aufgaben ist es, geeignete Nachwuchskräfte für die Industrie bei uns vor Ort zu finden und zu qualifizieren. Für uns war daher gleich klar, dass wir unsere ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen auch auf die Zielgruppe der Flüchtlinge ausdehnen und zuschneiden müssen.

Mit welchen Methoden schätzen Sie die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen von Flüchtlingen ein?

Wir haben uns ganz klar gegen theoretische Tests entschieden. Diese überfordern die Geflüchteten häufig. Wir laden stattdessen direkt an unsere Werkbank ein. Feilen, Anreißen, Körnen und Bohren: Diese Arbeitsschritte stehen in der Metallindustrie tagtäglich an und können in unserer Probierwerkstatt in der Praxis getestet werden.

Und Ihre Empfehlung an andere Unternehmen zur Einschätzung der Kompetenzen von Geflüchteten?

Beim ersten Kennenlernen ist es wichtig, die Fähigkeiten und Qualifikationen ganz praktisch abzufragen. Die Gespräche finden direkt in unserer Werkstatt statt, um gestenunterstützt über Werkzeuge und Arbeitsschritte sprechen zu können. Zur Einschätzung des Sprachniveaus lasse ich die Bewerber gerne einen Text vorlesen; die Fertigkeiten an der Werkbank lassen sich über eine kleine praktische Aufgabe erfassen.

1. Verzicht auf theoretische Tests

Bei der Einschätzung von beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sollte nach Möglichkeit auf theoretische Tests verzichtet werden. Vielen Geflüchteten fehlen die nötigen deutschen Fachbegriffe, um solche Tests erfolgreich bestehen zu können. Zudem könnte der Fokus ihrer Ausbildung andere Schwerpunkte gesetzt haben als im deutschen Ausbildungssystem üblich.

2. Aufgaben in der Praxis abfragen

Ermitteln Sie Kompetenzen im Rahmen kleiner, zum Berufsbild passender Praxisaufgaben. Im Hotel- und Gastgewerbe kann dies zum Beispiel das Eindecken eines Tisches, in der Metallindustrie ein kurzer Praxistest an der Werkbank sein.

3. Probearbeitstage ermöglichen

An einem Probearbeitstag können Geflüchtete praktisch zeigen, welche Vorkenntnisse sie bereits mitbringen und welche Dinge ihnen besonders liegen. Während der Arbeit erfährt man auch mehr über die Person und ihre Persönlichkeit. Durch die Arbeitsumgebung kann bei Verständigungsproblemen auf Gegenstände, Maschinen oder Geräte verwiesen werden, aus deren Verwendung man wiederum viel über den Kenntnisstand der Bewerberin oder des Bewerbers erfährt.

Möglichkeiten des Kennenlernens im Arbeitsalltag

Eine sogenannte „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ (MAG) kann Ihnen dabei helfen, sich ein genaues Bild von den fachlichen und sozialen Kompetenzen der Geflüchteten zu machen. Außerdem können so auch berufsfachliche Vermittlungshindernisse verringert oder beseitigt werden. Diese Maßnahme kann für eine Dauer von bis zu sechs Wochen unter anderem durch die Übernahme der Kosten für Kinderbetreuung, Sprachförderung und Fahrten sowie durch die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes von der Bundesagentur für Arbeit oder dem zuständigen Jobcenter gefördert werden.

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN
UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR
UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN
UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG
IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG
UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Der richtige Auswahlprozess – der Start in die Zusammenarbeit

Sie wollen Geflüchtete bei sich im Unternehmen einstellen?
Wie können Sie den Auswahlprozess gestalten, um eine erfolgreiche Integration
des Bewerbers/der Bewerberin in Ihren Betrieb sicherzustellen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



UNICBLUE GMBH & CO. KG, GELSENKIRCHEN

Die UNICBLUE GmbH & Co. KG konzipiert und realisiert Messekonzepte sowie Marken- und Produktkampagnen. Drei Geflüchtete absolvieren seit August 2015 ihre Ausbildung als Tischler und Marketing- und Kommunikationskaufmann bei dem Gelsenkirchener Unternehmen.

Franz Przechowski, Geschäftsführer von UNICBLUE, empfiehlt bei der Einstellung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem auf die sogenannten Soft Skills zu achten.

Sie haben bereits Geflüchtete bei sich im Unternehmen eingestellt. Was hat Sie dazu bewegt, was war Ihre Motivation?

Ich halte es mit John F. Kennedy: „Frage nicht, was dein Land für dich, sondern frage, was du für dein Land tun kannst.“ Anfang 2015 mussten mutige Entscheidungen getroffen werden. Darüber hinaus kann ich nach der Ausbildungszeit auf drei neue Fachkräfte zählen.

Gab es auch Probleme und Herausforderungen bei der Einstellung?

Anfangs gab es keine Behörde, die mir Flüchtlinge vermitteln oder überhaupt etwas zur Einstellung sagen konnte. Ich musste die Sache selbst in die Hand nehmen. Über einen Aufruf bei Facebook kam ich recht schnell mit der ELNET-Bleiberecht in Kontakt – einem Integrationsprojekt, das sich an Geflüchtete richtet, die eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen wollen.

Wenn Sie anderen Unternehmen einen Tipp zum Thema „Einstellung von Geflüchteten“ geben müssten, welcher wäre dies?

Legen Sie den Fokus in Ihrem Auswahlprozess vor allem auf die Soft Skills der Bewerber. Diese können Sie in einem Auswahlgespräch viel unkomplizierter abfragen als Fragestellungen zu Zeugnissen und formalen Qualifikationen. Einer unserer Tischler-Azubis antwortete im Auswahlgespräch auf die Frage, wovon er träume, zum Beispiel: „mit den Händen zu arbeiten“. Da war mir klar, dass er der Richtige für die Stelle ist.



1. Fokus nicht auf formale Qualifikationen legen

Anders als bei herkömmlichen Bewerbungsgesprächen sollte bei Gesprächen mit Geflüchteten das Hauptaugenmerk nicht auf formale Qualifikationen und Zeugnisse gelegt werden. Denn viele Geflüchtete können keine Abschlusszeugnisse vorlegen oder Kenntnisse nachweisen, weil sie nicht mehr im Besitz ihrer Zeugnisse und Dokumente sind. Oftmals ist auch das nötige Anerkennungsverfahren der ausländischen Qualifikation in Deutschland noch nicht abgeschlossen.

2. Auf Soft Skills achten

Im Mittelpunkt des Bewerbungsgesprächs mit Geflüchteten sollten die Soft Skills der Bewerberinnen und Bewerber stehen. Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und eine hohe Motivation sind die zentralen Eigenschaften, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen sollten. Sie geben auch schneller als formale Qualifikationen einen Eindruck, ob die Person zum Unternehmen passt.

3. Andere Form der Gesprächsführung

Gerade bei jungen Geflüchteten sollte das Bewerbungsgespräch in einer entspannten Atmosphäre stattfinden, um Ängste zu nehmen. In jedem Fall sollten Sie langsam sprechen, die Ihnen gegenüber sitzende Person lernt gerade erst Deutsch und muss sich daher doppelt konzentrieren. Unter Umständen ist es ratsam, Teile des Gesprächs auch auf Englisch zu führen.

Bewerbungsgespräche mit Geflüchteten führen

Beim Führen von Bewerbungsgesprächen mit Geflüchteten sind einige Dinge zu beachten:

- Klären Sie den Aufenthaltstitel bzw. den aktuellen Status des Asylantrags.
- Stellen Sie den zu vergebenden Job und die damit verbundenen Anforderungen und Aufgaben so präzise wie möglich dar.
- Legen Sie den Fokus auf die Soft Skills der Bewerberinnen und Bewerber.
- Nutzen Sie Anerkennungsfinder, wenn es sich um einen reglementierten Beruf handelt: www.erkennung-in-deutschland.de
- Definieren Sie vorher, in welchem Umfang die Kenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein müssen, und bieten Sie vielleicht die Möglichkeit, das Gespräch auf Englisch zu führen.
- Ermöglichen Sie den Bewerberinnen und Bewerbern, ihre Fähigkeiten praktisch zu zeigen.
- Zeigen Sie Unterstützungsangebote auf, z. B. bei der Wohnungssuche oder mit einem Mentor im Unternehmen.

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Von Geflüchteten zu Beschäftigten: Der Einstieg ins Unternehmen

Wo beginnen Sie am besten, wenn Sie mit Geflüchteten zusammenarbeiten wollen?
Wie gelingt der Einstieg in Ihr Unternehmen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



NORBERT SCHAUB GMBH, NEUENBURG AM RHEIN

Die Norbert Schaub GmbH vertreibt chemisch-technische Produkte und Spezial-Schmierstoffe für die Automobilindustrie sowie spezielle Marderabwehrprodukte. Seit 1. August bildet das Unternehmen einen Flüchtling aus Gambia zum Groß- und Außenhandelskaufmann aus – als ersten Auszubildenden überhaupt im Unternehmen.

Marika Essig, Assistentin der Geschäftsleitung, freut sich, dem neuen Mitarbeiter diese Chance bieten zu können.

Woher rührt Ihr Engagement für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt?

Wir sind bereits seit Längerem in verschiedenen Bereichen sozial engagiert und immer auf der Suche nach guten Fachkräften. Für uns war deshalb klar, dass wir uns auch für Geflüchtete engagieren. Es ist uns wichtig, ihnen eine echte Chance und Perspektive hier in Deutschland zu bieten.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Einstellung gemacht?

Unsere Belegschaft stand von Anfang an hinter der Entscheidung, einem Geflüchteten die Ausbildung im Betrieb zu ermöglichen – auch wenn es für beide Seiten nicht leicht wird. Besonders positiv empfanden wir den Austausch mit regionalen Akteuren und Initiativen: Über den Mülheimer Flüchtlingshelferkreis kam der Kontakt zu Musa Nijie zustande. Und auch unsere IHK und Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen, waren gute und hilfreiche Ansprechpartner für unsere Fragen.

Und Ihr Tipp an andere Unternehmen, die einen Flüchtling einstellen wollen?

Für uns war klar, dass wir den neuen Mitarbeiter erst einmal besser kennenlernen müssen, um seine Qualifikationen und Fähigkeiten einschätzen zu können. Mein Tipp an andere Unternehmen ist es daher, zunächst ein Praktikum anzubieten. Wir haben hier nur gute Erfahrungen gemacht: Die Mitarbeiter haben Musa Nijie gerne unterstützt und er war sehr wissbegierig. So reifte bei uns schnell der Entschluss, ihm einen Ausbildungsvertrag anzubieten.



1. Zugang zum Arbeitsmarkt

Für die Dauer ihrer Aufenthaltsgenehmigung haben anerkannte Geflüchtete freien Zugang zum Arbeitsmarkt und sind deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitestgehend gleichgestellt. Geduldete und Asylbewerberinnen und -bewerber brauchen eine Arbeitsgenehmigung von der Ausländerbehörde und zum Teil die Zustimmung der Arbeitsagentur. Durch den Wegfall der Vorrangprüfung in den meisten Arbeitsagenturbezirken wurde die Anstellung von Geflüchteten erleichtert.

2. Austausch mit regionalen Akteuren

Nicht nur im Rahmen der Kontaktaufnahme, sondern auch bei der Anstellung ist der Austausch mit relevanten regionalen Akteuren vorteilhaft. Oftmals existieren hier bereits Kenntnisse über wichtige Verfahrensfragen und Vorerfahrungen mit der Anstellung von Geflüchteten, durch die mögliche Probleme unkompliziert und direkt gelöst werden können. So können beispielsweise Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen, oder auch die regionalen IHKs wichtige Informationen geben. Auch die sogenannten Willkommenslotsen unterstützen Unternehmen – von der ersten Kontaktaufnahme über die Beratung in Rechts- und Verwaltungsfragen bis hin zur Integration von Geflüchteten in das Unternehmen.

www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/willkommenslotsen

3. Vom Praktikum zur längerfristigen Anstellung

Wie für viele junge Menschen bieten Praktika auch Geflüchteten Chancen und Perspektiven. Denn in dieser Zeit können sie sich mit ihrem potenziellen neuen Arbeitsplatz vertraut machen, während Sie als Unternehmerin oder Unternehmer die Geflüchteten sowie deren Fähigkeiten und Persönlichkeit besser kennenlernen können. Sollten anschließend beide Seiten von einer guten Zusammenarbeit in der Zukunft überzeugt sein, steht einer längerfristigen Anstellung nichts mehr im Weg.

Welche Arten von Praktika gibt es und wie werden sie entlohnt?

Abhängig vom Asylstatus des Geflüchteten sind verschiedene Arten von Praktika möglich. Zu unterscheiden sind Praktika insbesondere dahin gehend, ob sie freiwillig oder verpflichtend sind und ob sie im Rahmen eines Studiums beziehungsweise einer Ausbildung durchgeführt werden oder ausschließlich der Berufsorientierung dienen. Von der jeweiligen Einstufung sowie der Praktikumsdauer ist auch die Entlohnung abhängig, die grundsätzlich nach den gleichen Regelungen wie für alle Praktikantinnen und Praktikanten erfolgt. Pflichtpraktika brauchen nicht vergütet zu werden. Berufsorientierende und ausbildungsbegleitende Praktika hingegen müssen Sie bei einer Dauer von weniger als drei Monaten angemessen vergüten. Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, gilt der Mindestlohn, soweit es keine andere Tarifvereinbarung gibt.

Einen Überblick über die verschiedenen Praktikumsarten und Berufseinstiegsmaßnahmen bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unter dem folgenden Link:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/KOFA-Praktika

Dafür brauchen Sie ...

 PERSONELLE RESSOURCEN



 FINANZIELLE RESSOURCEN



 ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden

 KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN

 ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN

 FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE

 KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN

 INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

 PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG

 EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

 SPRACHE

 ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der DIHK Service GmbH



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

Von Vielfalt profitieren

Sie wollen sowohl dem neuen Mitarbeiter/der neuen Mitarbeiterin mit Fluchthintergrund als auch der Stammebelegschaft interkulturelle Kompetenzen vermitteln und eine echte Integration ins Unternehmen und den Arbeitsalltag ermöglichen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Viktor-Strasse / offenblende.de

MERCEDÖL-FEUERUNGSBAU GMBH, BERLIN

Die Mercedöl-Feuerungsbau GmbH ist ein Heizungs- und Sanitärbetrieb in Berlin. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Nationen tragen zur offenen Arbeitskultur des Unternehmens bei. Seit 2016 wird auch ein Geflüchteter zum Anlagenmechaniker ausgebildet.

Dorothee Gutzeit, Controllerin sowie Ausbildungsleiterin bei Mercedöl-Feuerungsbau, steht der Stammebelegschaft und den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei interkulturellen Fragestellungen mit Rat und Tat zur Seite.

Vielfalt als Gewinn: Sie haben bereits Geflüchtete bei sich im Unternehmen eingestellt. Was war Ihre Motivation?

Für uns steht immer der Mensch im Vordergrund, ganz egal, woher jemand kommt. Die geflüchteten Menschen wollen wir über eine Ausbildung oder Beschäftigung in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren. Denn eine berufliche Perspektive ist enorm wichtig, um Wurzeln zu fassen und in einem neuen Land anzukommen.

Welche Herausforderungen haben sich durch die interkulturelle Öffnung Ihres Unternehmens ergeben?

Durch die verschiedenen Kulturen ergeben sich ganz automatisch auch unterschiedliche Sichtweisen auf bestimmte Dinge. Die Frage ist dann immer, wie man im Betrieb mit diesen umgeht. Wichtig ist uns vor allem, dass für alle Mitarbeiter dieselben Regeln gelten. Wenn es um Feiertage oder das tägliche Gebet geht, versuchen wir aber natürlich mit unseren neuen Mitarbeitern im direkten Gespräch zu klären, wie sich diese Punkte in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Und Ihre drei Tipps an andere Unternehmen sind?

Wichtig ist es, sich ganz offen und unvoreingenommen mit den neuen Kulturen auseinanderzusetzen und offen zu kommunizieren – mit der Stammebelegschaft genauso wie mit den Geflüchteten. Zudem sollte es eine feste Ansprechperson im Unternehmen geben, die als „Vermittler“ bei Problemen bereitsteht. Und man sollte Mut haben, neue Wege zu gehen!



1. Diversity Management

Im Zentrum des Diversity Managements steht der Gedanke der Wertschätzung von Vielfalt. Diese trägt zum Erfolg Ihres Unternehmens bei, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich so enger an das Unternehmen gebunden und sind motivierter, ihr gesamtes Potenzial abzurufen. Verschiedene Blickwinkel erhöhen außerdem die Innovationskraft und führen zu einer besseren Kundenorientierung und Außenwahrnehmung.

2. Feste Ansprechperson

Es ist sinnvoll, eine feste Ansprechperson zu bestimmen, die für Fragen rund um die Diversität im Unternehmen zuständig ist. Zum einen haben Geflüchtete dadurch eine direkte Bezugsperson und können Probleme und Fragen gezielt ansprechen. Zum anderen können alle Angestellten bei Sorgen oder Unklarheiten auf diese Person zugehen und um Hilfe bei der Vermittlung bitten.

3. Integrationsmaßnahmen

Es kann sinnvoll sein, ein interkulturelles Training für die gesamte Belegschaft anzubieten, insbesondere dann, wenn bisher keine oder nur wenig Menschen mit Migrationshintergrund bei Ihnen arbeiten. Förderlich für das Betriebsklima und ein Zeichen des Willkommens wäre es beispielsweise, wenn Sie den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gäben, ihre religiösen Feiertage zu nutzen oder in der Kantine ein Essen ohne Schweinefleisch anbieten. Auch ist es im Interesse Ihres Unternehmens und der Geflüchteten, wenn Sie fachspezifische Sprachkurse oder Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.

Weitere Informationen zum Diversity Management:

- Die Charta der Vielfalt, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, hat auf der folgenden Internetseite zentrale Aspekte zum Diversity Management insbesondere hinsichtlich der praktischen Umsetzung dargestellt: www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management
- Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung liefert umfassende Informationen rund um die Themen Vielfalt und Antidiskriminierung und bietet gerade für KMU in einigen Regionen auch kostenfreie Schulungen zum Thema Diversity Management an: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung
- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt auf seiner Homepage, warum sich Vielfalt lohnt und wie Sie Diversity Management gestalten können: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management
- Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management bietet zahlreiche Informationen rund um das Thema und die Möglichkeit, sich über Erfahrungen auszutauschen: www.idm-diversity.org/deu/index

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH T +49 30 20 308 - 6551
Breite Straße 29 F +49 30 20 308 - 5 - 6551
10178 Berlin info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



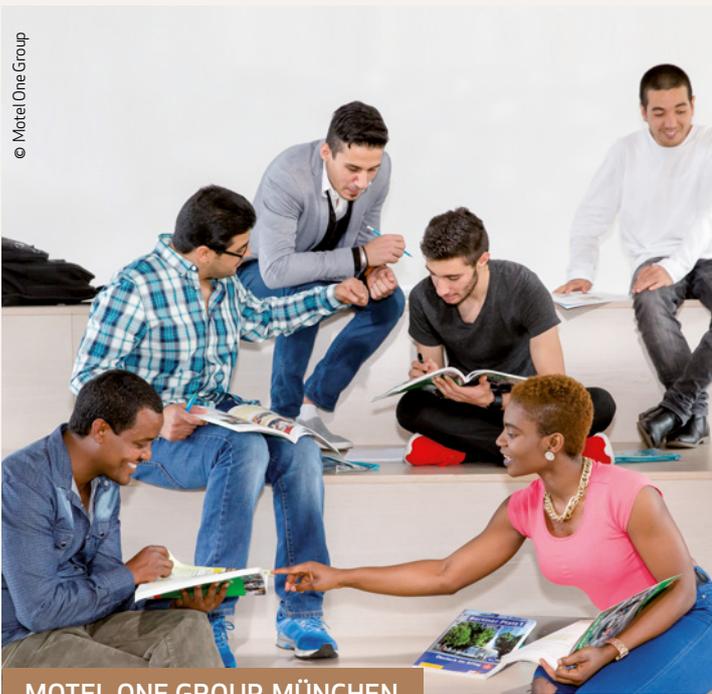
SPRACHE

Spracherwerb fördern – erfolgreich integrieren

Sie wollen Ihrer neuen Mitarbeiterin/Ihrem neuen Mitarbeiter das Erlernen der deutschen Sprache und die Kommunikation im Betrieb erleichtern?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© Motel One Group

MOTEL ONE GROUP, MÜNCHEN

Motel One ist derzeit mit 55 Hotels in Europa vertreten. Die über 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens kommen aus den verschiedensten Nationen. Die Unternehmensführung beschäftigt sich deshalb seit jeher intensiv mit dem Thema Sprache und ihrer Vermittlung.

Daniel Müller, operativer Geschäftsführer von Motel One, sieht seine Hotels als den „richtigen Ort“, um Flüchtlinge zu integrieren. Seit September 2016 absolvieren daher sechs Geflüchtete bei Motel One in München eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe.

Welche Rolle spielt das Thema Sprache für diese Ausbildung?

Unsere Auszubildenden stehen immer auch im direkten Kontakt mit unseren Gästen, Sprache ist daher sehr wichtig. Wir wollten unseren neuen Mitarbeitern deshalb von Beginn an eine besondere Form des Einstiegs anbieten: Darum haben wir gemeinsam mit Floor5Consulting ein Praktikumsprogramm aufgesetzt, das Praxiserfahrungen im Hotel mit einem Intensivsprachkurs in unserer One University verknüpft.

Wie kamen Sie auf die Idee, neben den Praktika auch einen Deutsch-Sprachkurs anzubieten?

Unsere Belegschaft ist per se international. In unserer hotel-eigenen One University können bei Bedarf schon seit Längerem Sprachkurse absolviert werden. Diese Chance wollten wir nun auch unseren Mitarbeitern mit Fluchthintergrund bieten. In dem auf die Ausbildung vorbereitenden Praktikum fanden deshalb jeden Nachmittag drei bis vier Stunden Sprachunterricht statt.

Wie kann man aus Ihrer Sicht das Erlernen von Sprache im Unternehmen erleichtern – was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen?

Um eine Sprache zu erlernen, muss man diese auch praktisch anwenden. Sprachvermittlung unter dem Motto „Learning by doing“ ist daher mein Tipp. Wir haben unsere neuen Azubis bereits während ihres Praktikums ganz aktiv in unsere gemeinsamen Freizeitaktivitäten eingebunden – denn Sprache braucht Praxis!



1. Sprachkurse im Unternehmen

Damit sich Geflüchtete im Unternehmen, aber auch außerhalb, schneller integrieren können, ist der Spracherwerb ein zentraler Baustein. Um diesen zu fördern, besteht die Möglichkeit, Sprachkurse in Ihrer Firma anzubieten. So können vor Ort unternehmensbezogen und zeitlich flexibel Einheiten offeriert werden. Sollte dies nicht möglich sein, gibt es aber auch zahlreiche externe privat und staatlich organisierte Formate.

2. Berufsbezogener Sprachunterricht

Während Umgangssprache oftmals im Alltag erlernt wird, sollte ein Sprachkurs für Fortgeschrittene, egal, ob in Ihrem Unternehmen oder außerhalb, berufs- und aufgabenbezogen sein. So werden die neuen Angestellten direkt auf wichtige Begriffe in ihrem Beruf vorbereitet und können sich dadurch leichter in ihrem Job zurechtfinden.

3. Deutsch im Alltag

Für den allgemeinen Spracherwerb ist es vor allem wichtig, Geflüchtete in Gespräche einzubinden und sie auch immer wieder zu aktiver Teilnahme zu ermuntern. Wenn es Betriebssportgruppen oder ähnliche Freizeitaktivitäten in Ihrem Unternehmen gibt, sind diese der beste Ort, um Anschluss zu finden und praktisch nebenbei Sprachkenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Darüber hinaus können Sie Ihre neuen Angestellten auf weitere sprachfördernde Freizeitaktivitäten wie Vereinsmitgliedschaften hinweisen und sie gegebenenfalls bei den ersten Schritten unterstützen.

Deutschkurse für Flüchtlinge

- Die Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) umfassen sowohl einen allgemeinen Deutschkurs als auch einen Orientierungskurs, zu finden unter: www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node
- Hier erhalten Sie Informationen über berufsbezogene Sprachkurse, die vom BAMF gefördert werden: www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html
- Auf dieser Internetseite finden Sie das kostenlose Lernprogramm „Ankommen“ des BAMF: www.ankommenapp.de
- Das Goethe-Institut und der Volkshochschulverband bieten kostenlose Onlinekurse an. Mehr dazu erfahren Sie hier: www.goethe.de/de/spr/flu.html
www.iwdl.de/cms/lernen/start.html
- Für Geflüchtete können auch die Videokurse der Deutschen Welle hilfreich sein: www.youtube.com/user/dwlearnerman

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN
UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR
UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN
UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG
IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG
UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG

Arbeitsalltag bewältigen

Sie wollen Ihre neue Mitarbeiterin/Ihren neuen Mitarbeiter auch bei ganz praktischen Fragestellungen im Arbeitsalltag unterstützen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Viktor Strasse / offenblende

**ARCO PERSONALDIENSTLEISTUNGS- & BERATUNGS-
GESELLSCHAFT MBH, STUTTGART**

Die ARCo Personaldienstleistungs- und Beratungsgesellschaft mbH ist ein regional agierender Personaldienstleister mit vier Standorten in Süddeutschland. Im Jahr 2016 hat das Unternehmen bereits vier Geflüchtete in Arbeit vermittelt.

Thomas Bopp, Geschäftsführer von ARCo am Hauptsitz in Stuttgart, möchte auf das Potenzial, das sich durch Flüchtlinge für den Arbeitsmarkt in Zukunft eröffnet, nicht mehr verzichten.

Unterstützung im Alltag für die Geflüchteten spielt für Sie eine große Rolle: Welche Themen sind dabei für die Flüchtlinge besonders wichtig?

Wichtig ist die Unterstützung der Bewerber/Mitarbeiter bei behördlichen Angelegenheiten. Die Flüchtlinge benötigen bei uns zum Beispiel sehr kurzfristig eine Arbeitserlaubnis. Beim Ausfüllen der entsprechenden Anträge und bei der Kommunikation mit der Bundesagentur für Arbeit ist unsere Unterstützung sehr wichtig. Auch im Alltag kommen immer wieder Fragen zum Umgang mit Behörden und zur Wohnungssuche auf, bei denen wir die Mitarbeiter beraten und, wenn notwendig, die Kommunikation übernehmen.

Woher beziehen Sie und Ihre Mitarbeiter die Infos, um in diesen Themenbereichen zu beraten?

Wir sind im Bereich Personal seit 20 Jahren aktiv und haben das entsprechende Know-how, um allgemeine Fragen kompetent zu beantworten. Bei speziellen Fragen suchen wir Hilfe bei Institutionen wie z. B. AWO, Welcome-Center, Caritas usw.

Welchen Tipp haben Sie für andere Unternehmen, um Geflüchtete im Alltag zu unterstützen?

Gerade geflüchtete Menschen brauchen einen festen Ansprechpartner im Unternehmen, der ihnen Stabilität und Sicherheit in einem für sie fremden Umfeld vermittelt. Während der Beschäftigungszeit stellen wir daher jedem unserer neuen Mitarbeiter einen persönlichen Berater zur Seite, der sich sowohl um berufliche als auch um private Belange und Fragestellungen kümmert.



1. Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten

Der Umgang mit Behörden kann vor allem für Geflüchtete eine sehr große Herausforderung darstellen. Gerade wenn es um Dinge wie die kurzfristige Beantragung einer Arbeitserlaubnis geht, bietet es sich an, die Geflüchteten bei der Kommunikation mit der Behörde oder beim Ausfüllen von Anträgen zu unterstützen. Auch die Begleitung zu einem Behördentermin durch Sie oder jemanden aus Ihrer Belegschaft kann dabei helfen, Missverständnisse zu vermeiden, mitunter Ängste zu nehmen, eine gelungene Kommunikation zu gewährleisten und den Prozess zu beschleunigen.

2. Unterstützung im Alltag

Doch nicht nur beim Kontakt mit Behörden können Geflüchtete Hilfe gebrauchen. Bei Angelegenheiten wie der Wohnungssuche, der Kontoeröffnung oder Schulanmeldung können Sie zum Teil schon mit einfachen Tipps helfen, da viele der Geflüchteten mit den hiesigen Eigenheiten bestimmter Bereiche nicht vertraut sind. Gerade wenn die neuen Kolleginnen und Kollegen noch nicht so gut Deutsch sprechen, können Sie in solchen Fällen auch die Kommunikation übernehmen.

3. Mentoringprogramm

Mit einer festen Ansprechperson im Unternehmen für diese Fälle können Sie Vertrauen bei den Geflüchteten schaffen. Durch Mentoringprogramme stellen Sie sicher, dass alle Geflüchteten jeweils eine Bezugsperson haben, die ihnen sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld bei Fragen oder Problemen zur Seite steht.

Psychologische Unterstützung

- Auf den Seiten der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer Baff finden Sie Ansprechpersonen in Ihrer Region, die Sie dabei unterstützen, die Belegschaft für mögliche Traumata der Geflüchteten zu sensibilisieren: www.baff-zentren.org/mitgliedszentren-und-foerdermitglieder

Flüchtlingsberatungsstellen

- Diese bieten Rat und Hilfe im Umgang mit Ämtern, zum Asylverfahren, aber auch bei Fragen des Alltags. Sie stellen zudem den Kontakt zu Fachanwältinnen und -anwälten für Ausländer- und Asylrecht her. Die Beratung erfolgt vertraulich und kostenlos: www.igfm.de/menschenrechte/hilfe-fuer-den-notfall/fluechtlingsberatung

Konto

- Seit der Einführung des „Zahlungskontengesetzes“ am 19. Juni 2016 hat jede Person in Deutschland das Recht darauf, ein sogenanntes Basiskonto zu eröffnen. Das gilt auch für Asylsuchende und Geduldete. Einen Überblick über die Gebühren für Basiskonten finden Sie hier: www.fmh.de/zinsen-vergleiche/girokonto-dispozinsen/auswertungen/gebuehren-basiskonto-2016-07

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH