



Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt!

Praxis-Leitfaden für Unternehmen





**Flüchtlinge als potenzielle
Arbeitskräfte**



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

unser Land hat zahlreiche Gesichter. Jede und jeder Einzelne von uns ist einzigartig. Unterschiedliche Geschlechter, unterschiedliche Alter, unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeiten und noch viel mehr machen uns aus und damit besonders. Dennoch stehen wir als Gesellschaft zurzeit wieder vor der Frage, wie viel Vielfalt unserem Land gut tut und für uns tragbar ist. Was akzeptieren wir am anderen, was tolerieren wir noch und was überfordert uns? Diskussionen darüber sind in einer Demokratie wichtig und richtig. Aber es ist jetzt auch an der Zeit, die Weichen für ein konstruktives und produktives Miteinander zu stellen.

Vielfalt wird immer ein Teil von Deutschland sein, wir sollten sie als Ressource wahrnehmen und bewusst in Wirtschaft und Gesellschaft einbinden. Denn obwohl nicht jeder Flüchtling eine Fachkraft ist und kulturelle Unterschiede manchmal zu Konflikten führen, lohnt es sich, diese Zugewanderten als potenzielle Arbeitskräfte zu sehen. Arbeit ist für ihre Integration grundlegend und hilft ihnen – neben dem Erwerb unserer Sprache – dabei, ein neues Leben aufzubauen.

Mit diesem Praxis-Leitfaden möchten wir Sie ermutigen, Flüchtlingen in Ihrem Unternehmen eine Chance zu geben. Wir zeigen Ihnen die Vorteile und beschreiben, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen – sowohl innerhalb Ihres Unternehmens als auch aus rechtlicher Sicht. Einige Unternehmen sind diesen Weg bereits gegangen, drei davon stellen wir Ihnen hier vor, begleitet von hilfreichen Kontakt- und Info-Adressen. Geben auch Sie der Vielfalt in Deutschland ein Gesicht und Menschen eine Chance für einen Neuanfang!

Ihre

Aletta Gräfin von Hardenberg

Geschäftsführerin Charta der Vielfalt e.V.

weltweit sind derzeit rund 60 Millionen Menschen auf der Flucht, nur wenige davon suchen Schutz in Europa. Dennoch ist klar: Einige Hunderttausend Flüchtlinge werden dauerhaft in unserem Land bleiben, werden mit ihren Familien hier leben, wohnen und arbeiten. Die Integration dieser neuen Nachbarn stellt Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft, aber auch Unternehmen und Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Denn Beschäftigung und Arbeit sind zentral für eine erfolgreiche Eingliederung in unsere Gesellschaft, sie geben Flüchtlingen eine neue Hoffnung und eine Perspektive in unserem Land. Die Hürden für Flüchtlinge, eine Arbeit zu finden, sind hoch: rechtliche Beschränkungen, Sprachbarrieren, Anerkennung von Qualifikationen, Orientierung in der deutschen Arbeitswelt. Für Unternehmen und Arbeitgeber sind diese Herausforderungen aber auch eine echte Chance. In Zeiten demographischen Wandels, alternder Belegschaften und fehlender Auszubildender kommen überwiegend junge Menschen zu uns, die in unserem Land einen Neustart anstreben. Da lohnt es sich doch, genauer hinzuschauen und Potenziale zu suchen und zu erkennen! Wir möchten Arbeitgeber und Unternehmen unterstützen und motivieren, diese Chance zu nutzen und Flüchtlinge auszubilden und zu beschäftigen. Wir alle können davon profitieren.

Ihre

Aydan Özoğuz

Beauftragte der Bundesregierung für Migration,
Flüchtlinge und Integration

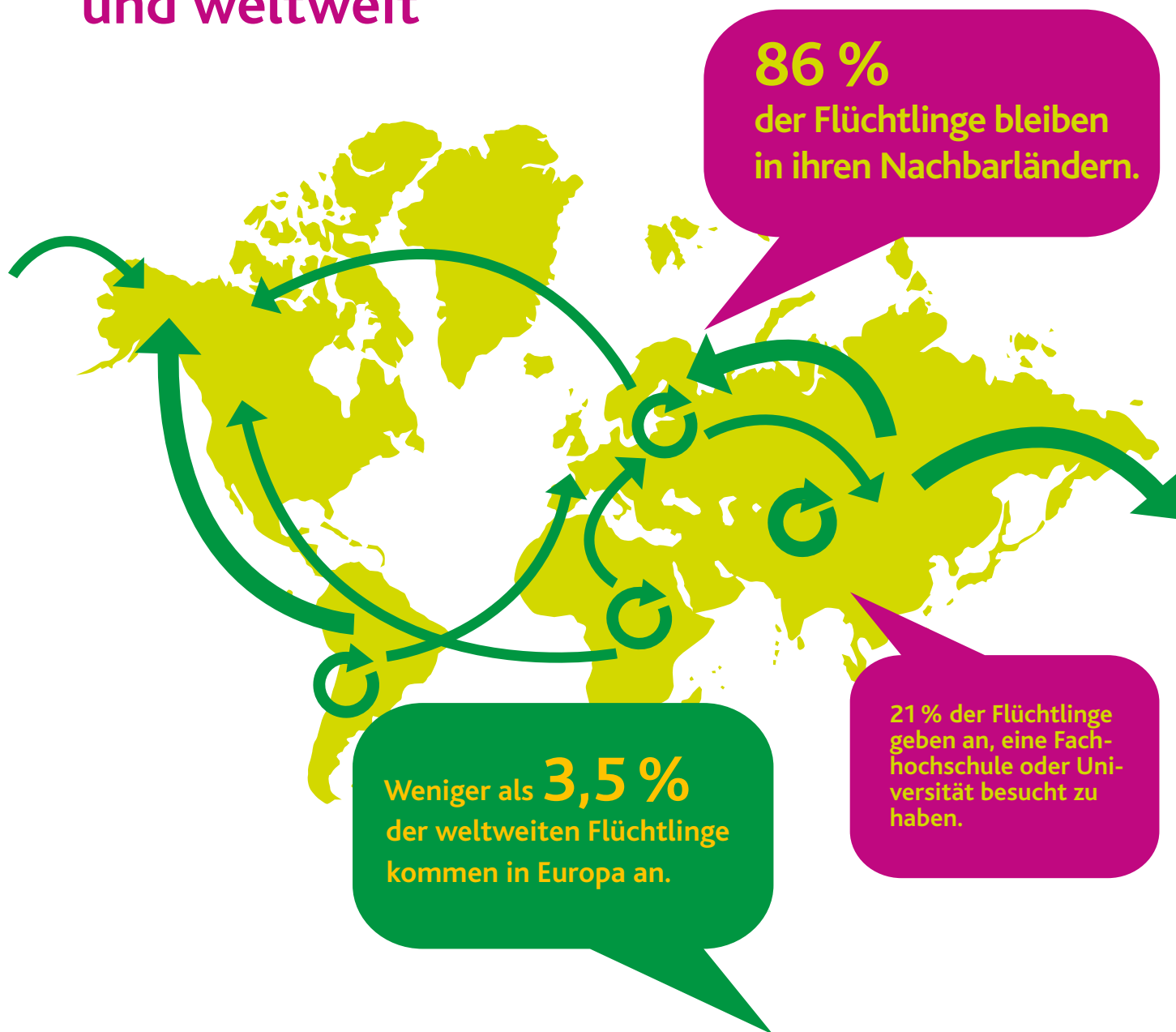


Inhaltsverzeichnis



Geflüchtete in Deutschland und weltweit	6
Vielfalt als Ressource – Willkommenskultur und der Einsatz von Vielfalt in Unternehmen	8
Chancen und Nutzen der Beschäftigung von Flüchtlingen	11
Asylsuchend, anerkannt oder geduldet? Begriffserklärung zum Aufenthaltsrecht	13
Wer darf arbeiten? Voraussetzungen für einen Zugang zum Arbeitsmarkt	15
Flüchtlinge in der Berufsausbildung	16
Das Praktikum als Einstieg in den Beruf	17
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Gleichwertigkeit prüfen lassen – mit und ohne Zeugnis	19
Integrations- und Deutschkurse	21
Vorbilder aus der Praxis	22
Förderangebote der Arbeitsagentur	25
Erfolgsfaktoren	26
Service-Adressen	27
Impressum	29
Die Charta der Vielfalt: das größte Netzwerk für Diversity Management in Deutschland	30

Geflüchtete in Deutschland und weltweit



2014 kam
ein Viertel
aller Asylgesuche in Deutsch-
land von syrischen Staatsan-
gehörigen.

Jede/-r 5. Unternehmens-
gründer/-in hat heute
eine Zuwanderungsge-
schichte.

In Deutschland lebten **2014**
2,5 Asylbewerber/-innen
pro **1.000** Einwohner/-innen.¹

Knapp **60 Mio.**
Menschen sind
weltweit auf der
Flucht.

Ohne Einwanderung
würde die Zahl erwerbs-
fähiger Menschen in
Deutschland bis 2050 um
16 Mio. sinken.²

¹ Vgl. UNHCR Asylum Trends 2014.

² Vgl. Grundlagen sind Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)



Vielfalt als Ressource – Willkommenskultur und der Einsatz von Vielfalt in Unternehmen

A) Vielfalt als Gewinn

An diesem Trend kommt kein Unternehmen in der heutigen Zeit vorbei: Menschen, Ideen und Produkte bewegen sich durch globale Räume wie nie zuvor. Für Unternehmen bedeutet das mehr Vielfalt bei Kundengruppen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie Beschäftigten. Um zukunftsfähig zu wirtschaften, müssen sich Betriebe mit der wachsenden Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen und diese produktiv in Personalstrukturen und wirtschaftliche Überlegungen einbeziehen.

Vielfalt als Kompetenz

Alle Beschäftigten bringen unterschiedliche Fähigkeiten und Talente ein und ermöglichen so innovative Lösungen. Die Kompetenzen einer „bunt“ zusammengesetzten Belegschaft verhelfen Unternehmen dazu, sich auf verschiedenartige Kundengruppen und Geschäftspartner/-innen einzustellen, sich auf neuen Märkten zu bewegen oder den Unternehmensauftritt überzeugender zu gestalten. Vielfalt bietet Chancen: Gemischte Teams, die kompetent geführt werden, und ein vorurteilsfreies Arbeitsklima schaffen Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt sowie bei Kundinnen und Kunden.

Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte

Die deutsche Gesellschaft wird älter, die Geburtenrate sinkt – und damit schrumpft das Potenzial verfügbarer Arbeitskräfte. Drei von vier mittelständischen Unternehmen haben bereits jetzt Schwierigkeiten, geeignete Beschäftigte zu finden. Das kostet sie

jährlich 33 Milliarden Euro.³ Auch Unternehmen, die heute noch keine Engpässe verzeichnen, werden über kurz oder lang neue Arbeitskraftpotenziale in den Blick nehmen müssen, wollen sie dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben. Neben im Ausland rekrutierten Fachkräften rücken hier

3 Vgl. EY, Mittelstandsbarometer August 2013.



Drei von vier mittelständischen Unternehmen haben bereits jetzt Schwierigkeiten, geeignete Beschäftigte zu finden. Das kostet sie jährlich 33 Milliarden Euro.

Personengruppen ins Blickfeld, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt beziehungsweise in vielen Branchen heute noch unterrepräsentiert sind: ältere Arbeitnehmer/-innen, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten sowie deren Nachkommen und selbstverständlich auch Geflüchtete. Bis zu vier Millionen zusätzlicher Arbeitskräfte lassen sich allein dadurch rekrutieren, dass diese Gruppen besser in den Arbeitsmarkt eingebunden werden.⁴ Gerade für kleinere und mittelständische Betriebe ist es daher von zentraler Bedeutung, die Attraktivität ihres Unternehmens für unterschiedlichste Mitarbeiter/-innen zu steigern und die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen. Dafür braucht es ein offenes und vorurteilsfreies Arbeitsklima, durch das eine Willkommenskultur gelebt und glaubwürdig vermittelt werden kann. 21 Milliarden Euro könnten deutsche Unternehmen dadurch einsparen, da ein vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsklima die Abwanderung von Beschäftigten senkt.⁵

4 Bundesagentur für Arbeit, Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, 2011.

5 Roland Berger Strategy Consultants, Dreamteam statt Quote – Studie zu Diversity und Inclusion (2011).

Vielfalt als Realität und Ressource – ein Perspektivenwechsel

Bis heute wird Integration häufig so verstanden, dass eine zugewanderte Minderheit die Eigenschaften und Wertvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft übernehmen sollte. Diesem Denken zufolge müssen sich Zugewanderte anpassen und letztlich „weniger anders“ werden, um die gleichen Chancen wie die einheimische Bevölkerung zu haben. Die Unterschiede der Zugewanderten werden als vermeintliche „Defizite“ empfunden und als Hindernis für ein erfolgreiches Miteinander gedeutet – sei es nun im Unternehmen oder in der Gesamtgesellschaft. Hier ist ein Perspektivenwechsel weg von einem Defizit- und hin zu einem Ressourcendenken notwendig. Es geht nicht länger (nur) darum, angeblich potenzialschwächere Minderheiten vor Diskriminierung zu schützen. Stattdessen sollte die personelle und kulturelle Vielfalt als genereller Mehrwert begriffen werden, zu dem alle Beteiligten beitragen und von dem Unternehmen und Gesellschaft profitieren.

Die Stärken von Einwandernden



Der Leitgedanke von Vielfalts (Diversity) Management besteht darin,

- a) **die Gesellschaft in ihrer Vielfalt** im Unternehmen widerzuspiegeln und
- b) **die Vielfalt der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Potenzialen anzuerkennen, wertzuschätzen und aktiv zu fördern.**

Beides dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

B) Mit Vielfalt erfolgreich umgehen

Vielfalt akzeptieren und für den Erfolg des Unternehmens einsetzen – das ist die Idee des sogenannten Diversity Managements. Im Zentrum dieser Idee stehen nach der Definition der Charta der Vielfalt die Dimensionen, durch die sich alle Menschen voneinander unterscheiden: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität. Vielfalt wird hier als etwas grundlegend Positives verstanden. Vielfalt ist – vor allem vor dem Hintergrund des bereits erwähnten Wandels durch Globalisierung, zunehmender Mobilität und demographischer Veränderungen – Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg und Querschnittsthema für die gesamte Unternehmensstrategie. Neben personalpolitischen Entscheidungen berührt Vielfalts Management Aspekte entlang der Produktion, der Produktgestaltung, der Kommunikationsstrategie und des Marketings.

Unternehmen und Gesellschaft – gemeinsam stark für Vielfalt

Aus Sicht des Vielfalts Managements sollte das Unternehmen die Vielfalt der Gesellschaft in der Belegschaft abbilden, um erfolgreich Produkte und Dienstleistungen für die unterschiedlichen Kundengruppen anbieten zu können. Gleichzeitig ist die Förderung benachteiligter Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt eine Frage der sozialen Verantwortung von Unternehmen. Denn die Rolle, die die Wirtschaft bei der aktiven Veränderung gesellschaftlicher Realitäten einnimmt, kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Bewusste Chancenvermittlung ist so auch Bestandteil einer wirkungsvoll umgesetzten unternehmerischen Verantwortung.

Strukturelle Hürden abbauen

Ziel einer erfolgreichen Vielfalts (Diversity) Management Strategie ist es, die Unternehmenskultur offen und wertschätzend zu gestalten. Wesentliche Änderungen finden dabei auf struktureller Ebene statt. Um eine interkulturelle Öffnung zu erreichen, müssen zunächst die Personalprozesse und Strukturen des Unternehmens auf Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten für bestimmte Personengruppen hin geprüft werden. Bei der Beschäftigung von Geflüchteten gibt es einige arbeitsrechtliche Bedingungen zu beachten. Jedoch sind die Möglichkeiten, geflüchtete Menschen zu beschäftigen, oftmals besser, als in den Unternehmen bekannt ist. Denn der Großteil der Flüchtlinge unterliegt – je nach ihrem Aufenthaltsstatus – keinen weiteren Beschränkungen, sie können wie deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt werden. Hier sind Arbeitgeber gefordert, neue

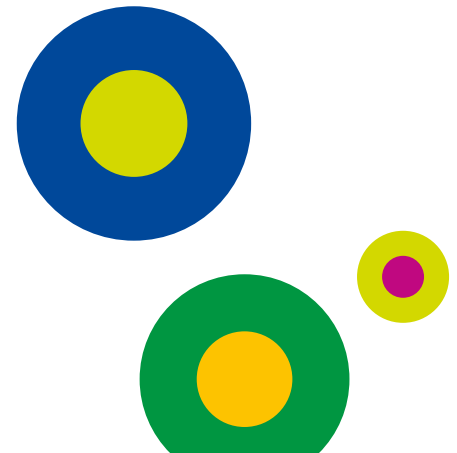
Wege zu gehen, um (zukünftige) Fachkräfte zu rekrutieren und Chancen für nachhaltigen Arbeitsmarktzugang zu schaffen.

Bewusstsein für Vielfalt stärken

Bevor konkrete Maßnahmen greifen können, müssen alle Beschäftigten für Vielfalt sensibilisiert werden. Trainings, Mentoring-Programme und interkulturelle Tandems sorgen für mehr Bewusstsein und Verständnis auf beiden Seiten. Dabei geht es auch um die Vermittlung der individuellen Unternehmenswerte an neue Arbeitnehmer/-innen und nicht alleine um die Fokussierung auf das „Fremde“.

Erfolgreiches Vielfalts Management – ein Langzeitprozess

Die Umsetzung von Vielfalts Management Maßnahmen ist immer ein Prozess, der die Unternehmenskultur nachhaltig offen und wertschätzend gestaltet. Und das lohnt sich! Denn durch Schärfung des Bewusstseins für das Thema Vielfalt entwickeln sich neue Kompetenzen und Handlungsfelder, die das Unternehmen wettbewerbsfähiger in der sich verändernden Wirtschaftswelt machen.



Chancen und Nutzen der Beschäftigung von Flüchtlingen

A) Fachkräftesicherung

Durch die demographische Entwicklung in Deutschland wird bis zum Jahr 2025 ein Mangel von bis zu 6,5 Millionen Arbeitskräften vorausgesagt.⁶ Die Gruppe der nach Deutschland Geflüchteten mit Bleibeperspektive stellt hier – zusammen mit den anderen derzeit auf dem Arbeitsmarkt noch wenig berücksichtigten Personengruppen – ein wichtiges und interessantes Arbeitskräftepotenzial dar. Denn rund zwei Drittel der zurzeit in Deutschland lebenden Flüchtlinge sind im erwerbsfähigen Alter und bringen darüber hinaus oft gute Qualifikationen mit. Die arbeitsrechtlichen Bedingungen haben sich für Geflüchtete in den letzten Monaten deutlich verbessert. Weitere Erleichterungen des Arbeitsmarktzugangs werden zurzeit – vor allem auf Initiative der Wirtschaft hin – auf politischer Ebene verhandelt.

B) Recruiting hochmotivierter Auszubildender

In vielen Branchen verursacht der jahrzehntelange Geburtenrückgang zunehmend einen Schwund an Auszubildenden. Die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit registrierten Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz im dualen System ist im Zeitraum 2005–2014 um fast ein Viertel zurückgegangen. Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe setzt dies zunehmend unter Druck. Auf der Suche nach fähigen Auszubildenden lohnt sich für Unternehmen der Blick über die üblichen Recruiting-Verfahren hinaus. Unter den in Deutschland lebenden Flüchtlingen gibt es viele ausbildungsfähige junge Menschen, die über ein hohes Maß an Motivation, Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft verfügen – Eigenschaften, die Menschen unter Beweis stellen (müssen), wenn sie trotz unwägbarer Risiken das eigene Land verlassen, um für ihre Zukunft zu sorgen.

6 Statistisches Bundesamt 2012.

Deutschland schrumpft und wird älter: Entwicklung in den nächsten 20 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsstatistik 2012



Niemand bleibt außen vor: größerer Pool an potenziellen Arbeitskräften durch diversity-orientierte Personalplanung.

C) Aktive Integration

Da sich die Strukturen zur Vermittlung Geflüchteter an Unternehmen in den Kommunen oftmals noch etablieren müssen, entsteht der Kontakt zu Arbeitgebern für Flüchtlinge häufig über informelle Netzwerke. Die Registrierung qualifizierter Arbeitssuchender, die nicht über entsprechende Verbindungen verfügen, ist also bisher lückenhaft. Hier lohnt es sich, als Arbeitgeber aktiv zu werden und nach Vermittlungsmöglichkeiten zu suchen. Bei Vereinen, Jobcentern und Arbeitsagenturen, Trägern der Flüchtlingshilfe oder auch im direkten Kontakt mit den örtlichen Flüchtlingsunterkünften finden sich kompetente Ansprechpartner/-innen, die Kontakt zu qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern herstellen können.

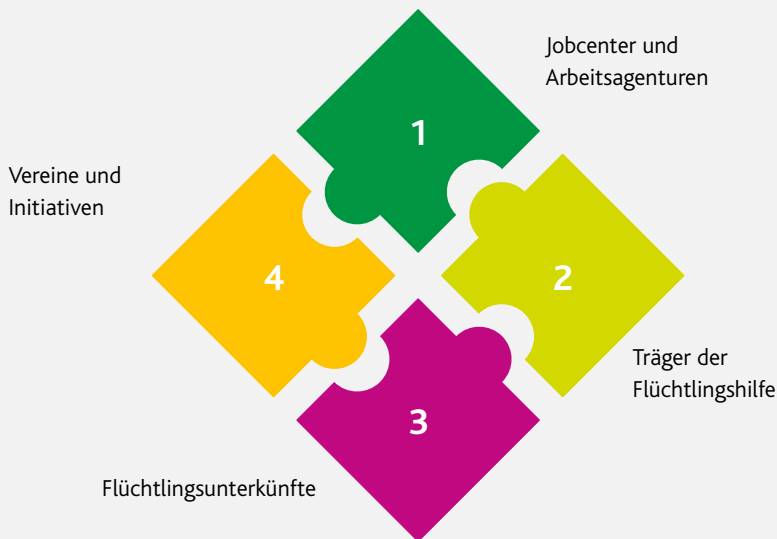
D) Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit

Mit gelebter Vielfalt positionieren sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Stellenbewerberinnen und -bewerbern. Vielfältige Teams sind kreativer und innovativer und stehen für eine offene Unternehmenskultur. Ausländische Beschäftigte können dabei neben fachlichem Know-how oftmals mit sprachlichen und kulturellen Kompetenzen punkten. Gerade diese interkulturellen Kompetenzen sind in der zunehmend globalisierten Wirtschaftswelt unentbehrlich. Betriebe, die bewusst auf ausländische Beschäftigte setzen, investieren in die Zukunft und tragen durch ihren Erfolg zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei.

E) Stärkung der Kommune

Flüchtlinge, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden, fördern Wachstum und Wohlstand ihrer Aufnahmeländer. Arbeitgeber erhöhen nicht nur die Chance auf fähige Beschäftigte, unterstützen Schutzsuchende aktiv bei der Integration in Deutschland und fördern deren Teilhabe an einem würdigen und selbstbestimmten Leben – sie handeln auch im Interesse ihrer Kommune. Denn eine hohe Beschäftigungszahl sichert den sozialen Frieden und auch die wirtschaftliche Stabilität in der Region.

Wer vermittelt Flüchtlinge in Arbeit?



Erfolgreiches Diversity Management

Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie profitieren, wenn sie gezielt Menschen mit internationaler Herkunft beschäftigen. Mit der interkulturellen Öffnung eines Unternehmens kommen neue Herausforderungen auf alle Beteiligten zu: So entstehen mitunter Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Erwartungen und kultureller Gewohnheiten. Auch unbewusste Vorurteile sollten von vorneherein thematisiert werden. Hier ist eine offene und offensive Kommunikationskultur die beste Strategie, um möglichen Schwierigkeiten zu begegnen und alle Seiten aktiv einzubinden. Um das gegenseitige Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu fördern, sollten außerdem Sensibilisierungstrainings, interkulturelle Workshops und weitere Maßnahmen im Rahmen des Diversity Managements angeboten werden. Sie unterstützen dabei, ein Bewusstsein für versteckte Vorurteile zu schaffen und diese kritisch zu hinterfragen.

Asylsuchend, anerkannt oder geduldet? Begriffserklärung zum Aufenthaltsrecht



Von wem ist die Rede, wenn wir von Flüchtlingen oder – wie das EU-Recht – von international Schutzberechtigten sprechen? Im Allgemeinen, so auch in dieser Broschüre, sind damit alle Menschen angesprochen, die sich aufgrund von Verfolgung, Bürgerkrieg oder schwerer Gewalt gezwungen sehen, ihren Herkunftsort zu verlassen. Wer vor Verfolgung flieht, wird als Asylberechtigte/Asylberechtigter nach Art. 16a Grundgesetz oder als Flüchtling nach der internationalen Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) anerkannt. Wer vor schwerer Gewalt oder Bürgerkriegsgefahren flieht, erhält sogenannten subsidiären Schutz. Die Zuerkennung des Schutzes nach der Genfer Flüchtlingskonvention wie auch des subsidiären Schutzes ist in einer EU-Richtlinie für alle EU-Mitgliedstaaten einheitlich geregelt. Beide Schutzformen werden heute als internationaler Schutz bezeichnet. Das Recht, einen Asylantrag zu stellen, haben prinzipiell alle Zuwandernden. Nicht jeder aber, der um Schutz nachsucht, wird nach deutschem, europäischem und internationalem Recht als Flüchtling anerkannt und erhält Schutzstatus. Ob der Aufenthalt im Land erlaubt wird, entscheidet in Deutschland das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nach einem Asylverfahren. Hinsichtlich der Berechtigung zu bleiben und hier zu arbeiten, werden folgende Personengruppen unterschieden:

A) Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge beziehungsweise international Schutzberechtigte

Asylberechtigte nach Art. 16a Grundgesetz und international Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen.

Bleibeperspektive: Die Aufenthaltserlaubnis von Asylberechtigten und anerkannten GFK-Flüchtlingen ist zunächst auf drei Jahre befristet. Besteht die Verfolgungssituation nach drei Jahren unverändert, erteilt die zuständige Ausländerbehörde die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis.

Subsidiär Geschützte erhalten zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr. Bei unveränderter Gefährdungssituation wird diese danach um zwei Jahre verlängert. Anders als bei Asylberechtigten und anerkannten GFK-Flüchtlingen entsteht erst nach fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts unter bestimmten weiteren Voraussetzungen ein Anspruch auf Erteilung einer (unbefristeten) Niederlassungserlaubnis.

B) Personen, die im Rahmen humanitärer Aufnahmeaktionen nach Deutschland kommen

Sie erhalten eine humanitäre Aufenthaltserlaubnis, ohne zuvor ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Zu unterscheiden sind hier die Aufnahme über das dauerhafte Resettlement-Programm⁷ und die Aufnahmeaktionen des Bundes und der Länder für syrische Flüchtlinge.

C) Asylsuchende

Ausländer/-innen, die einen Antrag auf Schutzuerkennung gestellt haben, werden als Asylbewerber/-innen oder Asylsuchende bezeichnet. Für die Dauer des Asylverfahrens wird ihnen der Aufenthalt gestattet. Die Aufenthaltsgestattung ist kein Aufenthaltstitel, sondern bescheinigt lediglich das laufende Verfahren.

Bleibeperspektive: Obwohl vonseiten der Behörden der Anspruch besteht, jedes Asylverfahren zügig abzuschließen, dauern die Asylverfahren mitunter wesentlich länger. Zur Bleibeperspektive kann bei diesem Status grundsätzlich keine Aussage getroffen werden.

⁷ Der Begriff bezeichnet die dauerhafte Neuansiedlung besonders verletzlicher Flüchtlinge in einem zur Aufnahme bereiten Drittstaat, der ihnen vollen Flüchtlingsschutz gewährt und ihnen die Möglichkeit bietet, sich im Land zu integrieren. Zusammen mit der UNO und weiteren Hilfsorganisationen wird jedes Jahr eine Zahl von Flüchtlingen festgelegt. (Quelle: unhcr.de, 2015.)



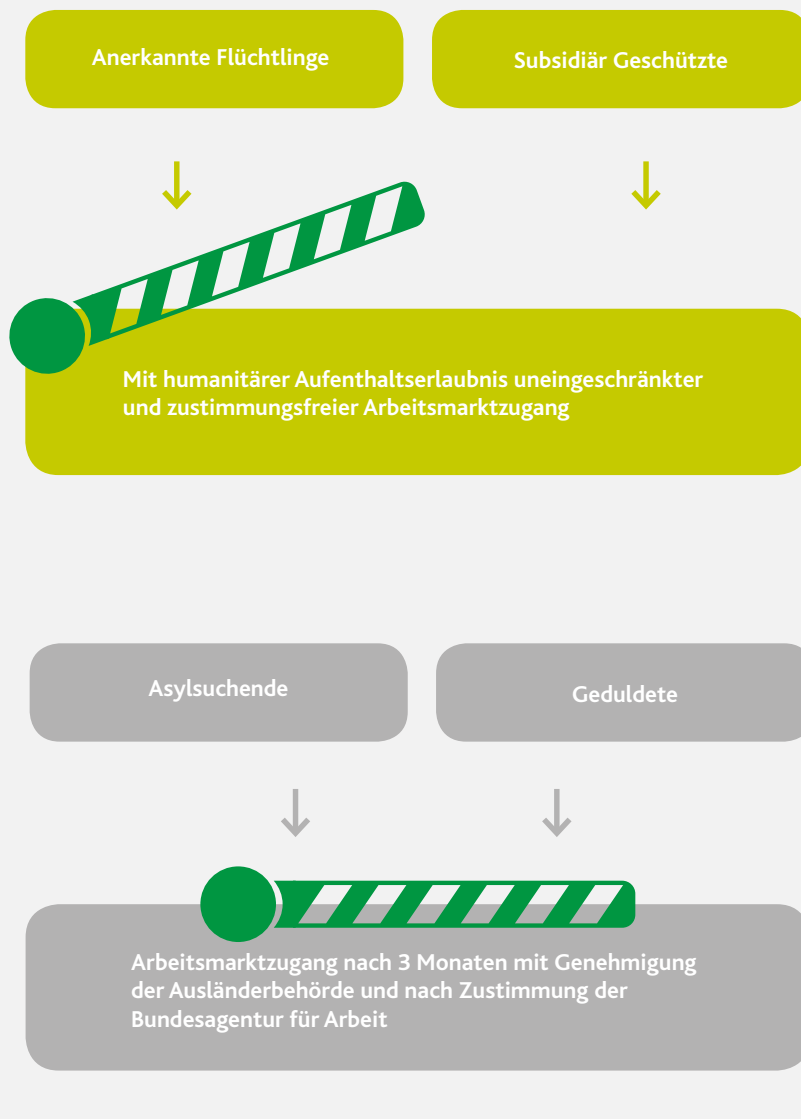
Hinsichtlich bestimmter Herkunftsländer wird aber derzeit – auch seitens der Behörden – von guten Bleibeperspektiven ausgegangen. Dies betrifft zum Beispiel syrische, eritreische und afghanische Asylsuchende sowie Angehörige religiöser Minderheiten aus dem Irak.

D) Geduldete Personen

Als geduldet gelten Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die jedoch aus rechtlichen, politischen, persönlichen oder tatsächlichen Gründen nicht abgeschoben werden dürfen. Beispielsweise können der Schutz von Ehe und Familie, Krankheiten, fehlende Reisedokumente oder auch Unterbrechungen der Transitwege in Krisenregionen zur Erteilung einer Duldung führen. Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sie vermittelt keinen rechtmäßigen Aufenthalt. Dennoch dürfen Geduldete arbeiten.

Bleibeperspektive: Je nach Grund des Abschiebungshindernisses kann ein Duldungsstatus über Jahre hinweg bestehen bleiben. Geduldete Personen, die seit acht Jahren beziehungsweise sechs Jahren (bei minderjährigen Kindern) in Deutschland leben, können ein humanitäres Bleiberecht in der Regel erlangen, wenn sie ihren Lebensunterhalt überwiegend selbst sichern können.

Sie möchten einen Flüchtling einstellen. Worauf müssen Sie achten?



Wer darf arbeiten? Voraussetzungen für einen Zugang zum Arbeitsmarkt

Ob eine abhängige Beschäftigung ausgeübt werden darf, hängt vom Aufenthaltstitel der betreffenden Person ab. Flüchtlinge und subsidiär Geschützte dürfen zustimmungsfrei jede Beschäftigung aufnehmen. Für Asylsuchende und Geduldete spielt die Dauer des Aufenthaltes eine wichtige Rolle beim Arbeitsmarktzugang.

Regulärer Arbeitsmarktzugang: anerkannte und asylberechtigte Flüchtlinge sowie subsidiär Geschützte

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge sowie subsidiär Geschützte dürfen in Deutschland jeder Erwerbstätigkeit nachgehen, es bestehen keine Unterschiede zu deutschen Stellenbewerberinnen und -bewerbern. Bei Arbeitslosigkeit werden sie vom Jobcenter betreut. Damit stehen ihnen neben den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes auch grundsätzlich alle Leistungen zur Eingliederung in Arbeit offen.

Besonderheiten: Asylsuchende und Geduldete

Ab einem Aufenthalt von drei Monaten kann die Ausländerbehörde Asylsuchenden und Geduldeten eine Beschäftigungserlaubnis erteilen, insofern die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat (Zustimmungsanfrage). Davor besteht keine Beschäftigungserlaubnis. Eine frühere Zustimmung können Geduldete jedoch erhalten, wenn sie eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Beruf aufnehmen wollen.

Prüfungen der Bundesagentur für Arbeit und der Ausländerbehörde

In den ersten 15 Monaten Aufenthalt prüft die Bundesagentur für Arbeit in der Vorrangprüfung, ob Asylsuchende und Geduldete die jeweiligen Stellen besetzen dürfen oder ob bevorrechtigte Arbeitsuchende – unter anderem deutsche Staatsangehörige oder EU-Bürger/-innen – zur Verfügung stehen. Nach einem Aufenthalt von insgesamt 15 Monaten entfallen die Vorrangprüfung und das bis dahin geltende Verbot, als Leiharbeiter/-in zu arbeiten. In den ersten vier Jahren

Aufenthalt im Bundesgebiet prüft die Bundesagentur für Arbeit zudem, ob die Beschäftigung zu gleichen Arbeitsbedingungen erfolgt wie bei deutschen Arbeitnehmenden. Ab dem fünften Jahr Aufenthalt ist der Arbeitsmarktzugang zustimmungsfrei. Bei Geduldeten kann die Ausländerbehörde jedoch ein Beschäftigungsverbot verhängen und damit den Zugang zu einer abhängigen Beschäftigung oder zu einer betrieblichen Ausbildung versperren. In diesen Fällen sollte eine Rechtsberatung erfolgen.

Blaue Karte EU

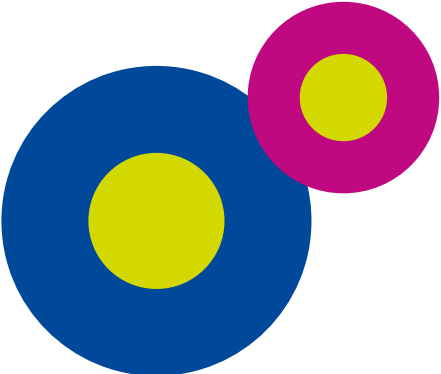
Seit 2012 können Zuwandernde mit abgeschlossenem deutschem oder anerkanntem ausländischem Hochschulstudium, einer festen Anstellung in Deutschland und einem jährlichen Bruttojahreseinkommen von 48.400 Euro die Blaue Karte EU mit befristeter Aufenthaltserlaubnis erhalten. Bei bestimmten als Mangelberufen festgestellten Tätigkeiten (Engpassberufe) beträgt die Einkommensgrenze 37.752 Euro. Weitere Informationen unter:

» www.bamf.de > Migration nach Deutschland > Arbeiten in Deutschland > Bürger eines Drittstaats > Blaue Karte EU

Engpassberufe

Die Bundesagentur für Arbeit gibt halbjährlich eine Positivliste von Berufen heraus, in denen ein Fachkräftemangel besteht. Die aktuelle Liste finden Sie unter:

» www.arbeitsagentur.de > Arbeit und Beruf > Arbeits-/Jobsuche > Arbeit in Deutschland > Arbeitsmarktzulassung > Positivliste



Flüchtlinge in der Berufsausbildung

Wie bei anderen Beschäftigungsarten auch haben junge Menschen mit Asylberechtigung oder Flüchtlingsstatus uneingeschränkten Zugang zu Berufsausbildungen. Asylsuchende und Geduldete müssen hier wiederum einige Besonderheiten beachten:

Zustimmung der Behörden

Betriebliche Ausbildungen im dualen System können Asylsuchende nach drei Monaten Aufenthalt und Geduldete sofort nach Erteilung des Duldungsstatus beginnen, sofern kein Beschäftigungsverbot vorliegt. Die Ausländerbehörde muss für den konkreten Ausbildungsplatz eine Beschäftigungserlaubnis erteilen. Bei schulischen Ausbildungen und staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungen ist keine Zustimmung der Behörde erforderlich. Mit der Anerkennung als Asylberechtigte/-r oder Flüchtling ist ebenfalls keine Zustimmung mehr erforderlich.

Verlängerung einer Duldung während und nach der Ausbildung

Den Status der Duldung können Ausländer/-innen erhalten oder verlängern lassen, wenn sie eine qualifizierte Berufsausbildung aufgenommen haben. Gleiches gilt für Weiterbildungen, die von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt sind. Die Ausländerbehörde kann die Duldung dabei immer um ein Jahr verlängern, insofern die Berufsausbildung in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen wird. Voraussetzung ist, dass die Auszubildenden vor Vollendung des 21. Lebensjahres mit der Berufsausbildung beginnen und nicht aus einem „sicheren Herkunftsstaat“⁸ stammen. Finden Geduldete nach Abschluss der Berufsausbildung eine Stelle, die zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes ausreicht, können sie eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten.

⁸ Betrifft Serbien, Mazedonien, Bosnien und Herzegowina, Senegal, Ghana und die EU-Staaten (Stand: Sept. 2015).



Zusammenfassung:

Sie möchten einen Flüchtling einstellen. Worauf müssen Sie achten?

Zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang

- Für Bewerber/-innen mit einem humanitären Aufenthaltstitel als anerkannte Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge, subsidiär Geschützte
- Für Asylsuchende und Geduldete, wenn sie sich länger als vier Jahre im Bundesgebiet aufhalten (allerdings: Beschäftigungsverbot für Geduldete möglich)

Vorrangprüfung und Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen

- Für Asylsuchende und Geduldete (ohne Beschäftigungsverbot, mit Aufenthaltsdauer zwischen drei und 15 Monaten)
- Vorrangprüfung entfällt nach 15 Monaten; Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen muss weiter geprüft werden

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Ob Auszubildende Anspruch auf Ausbildungsförderung haben, hängt von ihrem jeweiligen Aufenthaltsstatus ab. Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge sowie subsidiär Geschützte haben prinzipiell einen Anspruch auf BAB. Asylsuchende im laufenden Verfahren erhalten in der Regel keine ausbildungsfördernden Leistungen.

Für Personen mit Duldungsstatus entsteht ein Anspruch auf Ausbildungsförderung nach vier Jahren ununterbrochenem Aufenthalt im Land, ab Januar 2016 bereits nach 15 Monaten. Auch eine vorangegangene Erwerbstätigkeit der Eltern kann den Anspruch auf Beihilfe begünstigen.⁹

9 Nähere Informationen erteilt die Agentur für Arbeit.

Einstieg in Ausbildung leichter als gedacht



Anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Geschützte



Asylsuchende und Geduldete

Das Praktikum als Einstieg in den Beruf



Praktikum als Einstiegsqualifizierung (EQ)

Ausbildungsinteressierten, die noch nicht voll ausbildungsfähig sind, soll die EQ als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt dienen. Im Rahmen eines sechs bis zwölf Monate dauernden Betriebspraktikums werden sie auf die Berufsausbildung vorbereitet.

Vorteile für Unternehmen und Praktikantinnen und Praktikanten

Die Durchführung einer EQ bietet sich an, um Kandidatinnen und

Kandidaten für eine spätere Ausbildung an den Betrieb heranzuführen und ihre Fähigkeiten bereits im Vorfeld einzuschätzen. Bei jungen Geflüchteten sind mangelnde Sprachkenntnisse häufig das größte Anstellungshindernis. Während der Einstiegsqualifizierung haben sie die Möglichkeit, sich im Wunschberuf auszuprobieren und sich sprachlich – unter anderem durch berufsbezogene Sprachkurse – sowie berufspraktisch auf eine Ausbildung vorzubereiten.



Wer kann teilnehmen?

An einer EQ können Flüchtlinge unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus teilnehmen. Auch Personen mit einer Aufenthaltsgestattung und mit einer Duldung können diese Leistung unabhängig von Voraufenthalts- und Beschäftigungszeiten in Anspruch nehmen. Anders als bei anderen Beschäftigungsarten findet keine Vorrangprüfung statt. Angestrebtes Ziel sollte die anschließende Übernahme der Praktikantin oder des Praktikanten in eine Ausbildung sein.

Eine EQ beantragen – was ist zu tun?

Die Förderung der EQ muss vor Praktikumsstart bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Vor Beginn des Praktikums wird außerdem die

Arbeitserlaubnis der Praktikantin oder des Praktikanten von der regionalen Ausländerbehörde eingeholt.

Tipp: Die Praxis zeigt, dass die Behörden nach einem Praktikum zumeist auch eine Ausbildung oder Beschäftigung genehmigen.

Vergütung und Zuschüsse

Die EQ ist sozialversicherungs- und vergütungspflichtig und wird durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Das Unternehmen trägt die Sach- und Personalkosten sowie die Beiträge an die Berufsgenossenschaft.

Weitere Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung

Betriebliche Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAGs)¹⁰ sind maximal sechswöchige Tätigkeiten bei einem Unternehmen, die der beruflichen Eingliederung dienen und von der Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert werden. Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen bekommen so berufsfachliche Kenntnisse vermittelt und können zugleich ihre Eignung für den entsprechenden Beruf testen. Asylsuchende und Geduldete dürfen ab dem vierten Monat ihres Aufenthaltes an einer MAG teilnehmen. Eine behördliche Zustimmung ist nicht notwendig.

¹⁰ www.arbeitsagentur.de > Veröffentlichungen > Weisungen > Arbeitsmarkt und Integration.

Praktika in Unternehmen erleichtern den Berufseinstieg für viele Flüchtlinge. Die Agentur für Arbeit unterstützt hierbei.



Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse: Gleichwertigkeit prüfen lassen – mit und ohne Zeugnis

Vorgeschriebene Anerkennung von Abschlüssen

Um einen der etwa 60 reglementierten Berufe¹¹ in Deutschland auszuüben, ist eine Anerkennung des Berufsabschlusses zwingend erforderlich. Auch für eine Schul- und Berufsausbildung, ein Studium oder eine Fortbildung/Umschulung ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse notwendig.

Empfohlene Anerkennung von Abschlüssen

Für nicht reglementierte Berufe¹² ist die Anerkennung nicht vorgeschrieben, sie wird aber empfohlen. Das betrifft akademische Berufe und Abschlüsse im dualen Ausbildungssystem. Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern besser einzuschätzen.

Die Gleichwertigkeit von Abschlüssen prüfen lassen

Innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten prüft die zuständige Stelle die Inhalte und die Dauer der beruflichen Qualifikation und entscheidet darüber, ob der Abschluss dem inländischen gleichwertig ist.

Die Anerkennung der Berufsabschlüsse ist für die Ausübung von qualifizierten Berufen zwingend notwendig.



11 Liste reglementierter Berufe: www.berufenet.arbeitsagentur.de > Reglementierte Berufe.

12 Liste anerkannter Ausbildungsberufe im Dualen System: www.bibb.de/de/40.php.

Zeugnisanalyse: In der Regel fußt die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen auf der Analyse der Zeugnisse. Bei ausländischen Hochschulabschlüssen stellt die Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen eine individuelle Zeugnisbewertung aus.

Qualifikationsanalyse: Durch ihre besondere Situation haben Flüchtlinge häufig keine schriftlichen Nachweise über ihre Berufsausbildung oder den Erwerb berufspraktischer Qualifikationen. Bei fehlenden Zeugnissen oder unvollständigen Unterlagen können einige Berufsgruppen ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten anhand einer Qualifikationsanalyse feststellen lassen (Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren). Dies geschieht anhand von Arbeitsproben, Fachgesprächen und fachlichen Präsentationen. Bei mehrjährig Berufstätigen ohne Berufsabschluss kommt auch eine Externenprüfung vor der zuständigen Kammer infrage. In jedem Bundesland werden dazu vorbereitend Seminare und Lehrgänge angeboten.¹³

Ansprechpersonen

Unter www.anerkennung-in-deutschland.de finden Sie weitere Informationen und Ansprechpersonen. Auch die Handwerkskammern, in einigen Bundesländern die IHKs und die IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“¹⁴ helfen weiter.

Gut zu wissen: Alle Zuwandernden haben einen Rechtsanspruch auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus. Die Kosten hierfür trägt das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit.

Weiterbildung und Anpassungslehrgänge

Bei einigen Berufen bieten sich Anpassungsmaßnahmen an, um fehlende Qualifikationen zu erlangen. Flüchtlinge, die nicht sozialversicherungspflichtig angestellt sind, können eine Förderung der Weiterbildungskosten für einen Anpassungslehrgang von der Agentur für Arbeit beziehungsweise dem Jobcenter erhalten. Arbeitnehmer/-innen, die sozialversicherungspflichtig angestellt sind, können sich für eine Weiterbildung vom Arbeitgeber freistellen lassen. Die Lohnzahlungen können für diesen Zeitraum durch die Arbeitsagentur bezuschusst werden. Die Arbeitserlaubnis wird um den Zeitraum der Weiterbildung verlängert.

¹³ Infos zur Externenprüfung für mehrjährig Berufstätige bei der Bundesagentur für Arbeit.

¹⁴ Zu den Kontaktstellen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ siehe S. 27.

Integrations- und Deutschkurse

Integrationskurse

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge haben einen Rechtsanspruch auf einen Integrationskurs des Bundes (mind. 600 Stunden). Angestrebt wird das Sprachniveau B1. Subsidiär Geschützte, Inhaber/-innen einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 Aufenthaltsgesetz sowie Geduldete mit einer Duldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 Aufenthaltsgesetz haben nicht automatisch Anspruch auf einen Kursplatz, können aber verfügbare Kursplätze besetzen. Asylsuchende, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, können ebenfalls im Rahmen verfügbarer Plätze die Integrationskurse besuchen.

Berufsbezogene ESF-Sprachkurse

Berufsbezogener Deutschunterricht wird kostenlos im Rahmen des ESF-BAMF-Programms angeboten. Üblicherweise dauert der Sprachkurs sechs Monate und beinhaltet ein Praktikum (vier bis sechs Wochen) bei einem lokalen Arbeitgeber und eventuell Betriebsbesichtigungen. Der Kurs ist eine Ergänzung, baut auf den Integrationskursen auf und zielt auf ein höheres Sprachniveau ab.

Weitere Sprachkurse

Sprachkurse bieten auch die Volkshochschulen. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter können bei Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit die Kosten übernehmen.

Gut zu wissen: Diese Kurse stehen Flüchtlingen zur Verfügung





Vorbilder aus der Praxis

Viele Unternehmen in Deutschland interessieren sich für die Beschäftigung von geflüchteten Menschen. Sie wollen helfen, soziale Verantwortung tragen und zugleich talentierte Arbeitskräfte anwerben und/oder ausbilden. In den Kommunen müssen die Strukturen oft erst noch geschaffen werden, um arbeitssuchende Geflüchtete erfolgreich in Arbeit zu vermitteln. Zahlreiche Netzwerke und einige Unternehmen leisten hier derzeit Pionierarbeit – zeigen, dass vieles möglich ist, wenn soziale und ökonomische Interessen kombiniert werden.

Orientierungspraktikum für Hochqualifizierte

Siemens, Erlangen
342.000 Beschäftigte

Von der Idee zum Projekt

Seit Februar 2015 bietet die Siemens AG am Standort Erlangen Orientierungspraktika für Flüchtlinge an. Im Fokus steht die Idee, einerseits den jungen Geflüchteten eine berufliche Orientierungshilfe zu geben und andererseits Vorurteile auf deutscher Seite abzubauen. Initiiert wurde das Projekt von Siemens in Zusammenarbeit mit der Stadt Erlangen.

Das Unternehmen entwickelte dafür ein eigenes Konzept mit speziellen Verträgen, um die vergüteten Praktika arbeitsrechtlich zu ermöglichen und in der Umsetzung mit Maßnahmen des Diversity Managements zu begleiten.

Auswahl der Teilnehmer/-innen

Zielgruppe sind Asylbewerber/-innen mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus. Die hochqualifizierten jungen Erwachsenen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, aber noch wenig praktische

Berufserfahrung. Erforderliche Sprachkenntnisse: Deutsch auf Niveaustufe B1. Der Kontakt zu den Flüchtlingen entstand durch die Beratungsstellen in der Stadt Erlangen. Die Berater/-innen kennen die Lebensläufe und Ausbildungshintergründe der Geflüchteten, können Kontakte direkt vermitteln und bleiben Ansprechpersonen während der Vorbereitungs- und Projektlaufphase.

Das Projekt in Kürze

Bis Ende 2015 nehmen bis zu zehn Praktikantinnen und Praktikanten ein zweimonatiges Praktikum bei Siemens in Erlangen auf. Ähnliche Programme starten seit Oktober 2015 an deutschlandweit neun weiteren Standorten des Unternehmens. Während der Orientierungspraktika bekommt jede/-r Praktikant/-in im Betrieb einen „Buddy“ zur Seite gestellt. Diese Mentorinnen und Mentoren sind ehrenamtlich engagierte Beschäftigte aus anderen Abteilungen, die bei Fragen und Schwierigkeiten zur Seite stehen. In einem eintägigen Team-Workshop erhalten Mitarbeiter/-innen zusammen mit den Praktikantinnen und Praktikanten Informationen zum Projekt und ein interkulturelles Training zur Reflexion eigener Vorurteile.



ROSA RIERA
LEITUNG EMPLOYER
BRANDING & DIVERSITY

„Ich bin begeistert von der Hilfsbereitschaft und dem Engagement der Beschäftigten. Diese Bereitschaft ist wichtig, denn am Ende funktioniert so etwas nur durch die Unterstützung vieler. Hier werden große Ideen wie Inklusion und Diversity im Kleinen und vor Ort umgesetzt und erprobt. Nicht wenige Beschäftigte, die sich privat ohnehin engagieren, fühlen sich dadurch stärker mit ‚ihrem‘ Unternehmen verbunden. Das ist eine Win-win-Situation.“

Junge Flüchtlinge im Handwerk

Heizung Klima Sanitär Höber GmbH, Passau
Ca. 145 Beschäftigte



Von der Idee zum Projekt

Eine Anfrage der Berufsschule in Vilshofen brachte das Projekt ins Rollen. Vilshofen gehört zu deutschlandweit 31 Berufsschulstandorten, die Flüchtlinge in Deutsch unterrichten und gleichzeitig auf eine Ausbildung vorbereiten. Seit Herbst 2015 bietet die Höber GmbH jungen Geflüchteten Praktikumsplätze für die Dauer eines Jahres. Eine anschließende Betriebsausbildung qualifizierter Teilnehmer/-innen ist vorgesehen.

Auswahl der Teilnehmer/-innen

Gesucht wurden junge Geflüchtete bis 21 Jahre mit handwerklichem Geschick, möglichst guten Deutschkenntnissen und der Motivation für eine betriebliche Ausbildung. Durch eine vom Wirtschaftsforum Passau organisierte Praktikumsmesse für Flüchtlinge entstand ein erster Kontakt zu interessierten Bewerberinnen und Bewerbern. Eine Vorauswahl wurde anhand der Deutschkenntnisse und der Teilnahme an einem Deutschkurs getroffen sowie durch praktische Erwägungen der Entfernung des Wohnortes zum Arbeitsplatz.

Das Projekt in Kürze

Fünf Interessierte absolvierten ein Probepraktikum von knapp einer Woche, probierten sich an dem Werkzeug im Betrieb aus und stellten ihr handwerkliches Können unter Beweis. Drei von ihnen

begannen daraufhin das einjährige Betriebspraktikum im Rahmen des EU-Förderprojekts Berufsintegrationsjahr. Dieses besteht wöchentlich aus zwei Tagen Betriebspraxis und drei Tagen Berufsschule (sogenannter Berufsintegrationskurs). Im Betrieb wurde ein Team von zehn Beschäftigten gebildet, das sich verstärkt um die Praktikanten kümmert. Für die Lehrlingszeit ist eine intensive 1:1-Betreuung durch „Lehrlingspaten“ geplant.

Partner

Den erhöhten Aufwand bewältigte der Betrieb mit zuverlässigen Ansprechpartnern: Das Wirtschaftsforum Passau unterstützte bei rechtlichen Fragen und Behördengängen, die Berufsschule Vilshofen half bei der praktischen Umsetzung (zum Beispiel bei Fragen des Transportes und der Wohnungssuche). Ehrenamtliche Helfer/-innen gaben zusätzlichen Deutschunterricht und begleiteten die jungen Praktikanten im Alltag.



HELMUT HÖBER, GESCHÄFTSFÜHRER

„Wichtig ist die richtige Auswahl an Leuten. Viele sind sehr motiviert, fleißig und aufgeschlossen. Natürlich weiß man vorher nie genau, ob sich jemand zum Monteur oder Handwerker eignet und dauerhaft im Betrieb bleibt, das ist bei einem deutschen Azubi nicht anders. Mit der Chance auf zukünftige Beschäftigte hat sich die Investition aber bereits gelohnt. Und wir tun etwas für die jungen Leute. Es heißt ja nicht umsonst ‚Unternehmer‘.

Fachkräfte für Brandenburg

Unternehmen Reuther STC, Fürstenwalde

Ca. 300 Beschäftigte

Von der Idee zum Projekt

Gemeinsam mit der Gesellschaft für Arbeit und Soziales e. V. (GefAS) entwickelte Reuther STC den Plan, mehrere junge Geflüchtete während eines dreimonatigen Intensivpraktikums im Schweißen anzulernen – ein Bereich, in dem Reuther laufend Fachkräfte sucht. Im Zentrum stand die Frage, wie die in Fürstenwalde lebenden Flüchtlinge besser in die Kommune integriert werden können.

Auswahl der Teilnehmer

Reuther erstellte für die Teilnahme am Projekt klare Anforderungskriterien: Infrage kamen junge Männer zwischen 20 und 30 Jahren mit handwerklichem Geschick und Interesse an der Arbeit mit Metall, hoher Motivation und ausreichenden Deutschkenntnissen. Außerdem sollten sich die jungen Männer vorstellen können, langfristig in Fürstenwalde zu bleiben und eventuell ein Praktikum zu beginnen. Die GefAS führte Einzelgespräche mit jungen Geflüchteten durch und übernahm die Auswahl.

Das Projekt in Kürze

Von Februar bis April 2015 erlernten 14 junge Männer, unter anderem aus Somalia, Kamerun und Syrien, die Grundlagen in verschiedenen Schweißprozessen. Die Ausbildung fand teils in den Betriebsstätten von Reuther STC und teils in den Räumen der Fürstenwalder Ausbildungsstätten statt. Nach Ablauf der drei Monate absolvierten alle Teilnehmer eine Prüfung und erhielten ein Zertifikat über ihre erworbenen Fähigkeiten in Prozess- und Schweißtechnik.

Partner

Reuther STC übernahm die Ausbildung inklusive Material- und Personalkosten. Die GefAS stellte den Kontakt zu den Flüchtlingen her, finanzierte zusätzliche Deutschkurse an den Wochenenden und regelte behördliche Belange. Die Fürstenwalder Ausbildungsstätten stellten Ausbildungsräume zur Verfügung.



GEROLD BRUNKEN, VERANTWORTLICH FÜR FINANZEN UND PERSONAL

„Die drei Monate waren für die Teilnehmer lernintensiv und anstrengend: Morgens wurde um sieben Uhr begonnen, jeden Tag durchgelernt und am Wochenende gab es noch zusätzlich Sprachkurse. Ich hatte anfangs Bedenken, ob die jungen Männer das durchhalten würden, aber sie haben mich eines Besseren belehrt. Die Jungs haben das genial gemacht, waren mit Feuer und Flamme dabei, hochmotiviert. Wir haben uns daraufhin entschieden, nicht nur einen oder zwei, sondern gleich vier von ihnen einen Arbeitsvertrag anzubieten. Seit Mai sind sie bei uns erst mal als Produktionshelfer beschäftigt und werden von uns in den nächsten Monaten weiter intern und extern qualifiziert. Wir hoffen, dass sie dauerhaft bei uns bleiben können.“



Schnittstelle zwischen Unternehmen und Geflüchteten Projekt „FAM – Potenziale nutzen“, Passau

Beispiel für erfolgreiche Vermittlungen

Im Oktober 2014 startete, initiiert vom Wirtschaftsforum der Region Passau e. V., das Projekt „FAM – Potenziale nutzen“ mit dem Ziel, arbeitssuchende Geflüchtete in der Region Passau an Betriebe zu vermitteln. Ausgewählt wurden bisher etwa fünfzig Teilnehmer/-innen im Alter von 21 bis 45 Jahren. Voraussetzungen sind ausreichende Deutschkenntnisse, eine hohe Zuverlässigkeit und Motivation. In einer Qualifizierungsphase werden die Teilnehmer/-innen durch einen zweimonatigen Intensivsprachkurs, ein interkulturelles Training zu den Werten und Regeln im deutschen Arbeitsleben sowie ein Bewerbungscoaching bei der Agentur für Arbeit auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Anschließend startet die Vermittlung in die Betriebe der Region. Während eines zweiwöchigen Praktikums testen Teilnehmer/-innen und Betriebe ihr Matching und beginnen im Idealfall ein Beschäftigungsverhältnis (Ausbildung oder Anstellung).



JAKOB SCHREINER,
PROJEKTLEITER

„Wir bekommen ein tolles Feedback von den Unternehmen. Natürlich können auch mal Schwierigkeiten auftauchen, zum Beispiel durch kulturelle Missverständnisse. Die müssen dann offen kommuniziert werden, denn oft wissen die Betroffenen gar nicht, worin das Problem liegt. Letztendlich ist Arbeit eine der besten Formen der Integration: Die Leute bekommen Kontakt zu Einheimischen, verbessern ihr Deutsch, stehen finanziell auf eigenen Beinen und können sich dadurch nachhaltig in die Gesellschaft einbringen.“

Förderangebote der Arbeitsagentur

Förderangebote der Agentur für Arbeit

Die Arbeitsagentur leistet finanzielle Unterstützung, um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu zählen unter anderem:

- Kostenübernahme für die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse
- Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber
- Qualifizierungsangebote, berufliche Weiterbildung

Aktive Arbeitsförderung

In Deutschland arbeitslos gemeldete Flüchtlinge sowie zukünftig auch Asylsuchende mit Bleibeperspektive haben Zugang zu folgenden Förderungen:

- Berufsberatung
- Vermittlung freier Ausbildungsplätze
- finanzielle Unterstützung von Praktika zur Vorbereitung auf eine Ausbildung (Einstiegsqualifizierung)

Qualifizierungs- und Bildungsangebote

Spezielle Fördermaßnahmen gibt es darüber hinaus für Flüchtlinge und Asylsuchende mit Bleibeperspektive, die eine Berufsausbildung anstreben und deren Eltern für eine bestimmte Zeit in Deutschland gearbeitet haben. Dazu zählen:

- ausbildungsbegleitende Hilfen
- außerbetriebliche Ausbildung
- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Beratung und Infos

Beratung und Unterstützung bieten die Bundesagentur für Arbeit sowie die ESF-Bleiberechtsnetzwerke.

Mehr Infos unter www.esf.de



Erfolgsfaktoren

A) Deutschkenntnisse

Ausreichende Deutschkenntnisse sind für eine gelingende Zusammenarbeit ungemein wichtig. In jeder Branche gibt es dazu noch Fachbegriffe, die alle Beschäftigten lernen müssen. Die Finanzierung berufsbezogener Sprachkurse oder die Organisation von Sprachpaten- und Tandemprogrammen durch den Betrieb kann hier das öffentlich geförderte Angebot gut unterstützen.

B) Auswahl der Teilnehmer/-innen

Um das Praktikum, Ausbildungs- oder Anstellungsverhältnis für alle Beteiligten zu einer positiven Erfahrung werden zu lassen, sollte im Vorfeld genau kommuniziert werden, welche Anforderungen an die Bewerber/-innen gestellt werden. Passen die beruflichen Interessen und Vorkenntnisse zur angebotenen Stelle? Lässt sich die Beschäftigung auch anhand praktischer Gesichtspunkte (Entfernung des Wohnortes, Transportmöglichkeiten etc.) realisieren? Welche Qualifizierungsmöglichkeiten kann das Unternehmen den Interessierten bieten?

C) Vorbereitung der Belegschaft und offene Gesprächskultur

Um die interkulturelle Öffnung des Unternehmens erfolgreich zu gestalten, ist es überaus wichtig, die Belegschaft miteinzubeziehen. Bei der Beschäftigung Geflüchteter ist der Betreuungsaufwand aufgrund mangelhafter Kenntnisse der deutschen Sprache und der üblichen Abläufe im Unternehmen oft höher. Die Bereitschaft der Stammbesellschaft, sich hier freiwillig zu engagieren und zur Integration des oder der Geflüchteten in die Arbeitsabläufe beizutragen, sollte im Vorfeld unbedingt angesprochen werden. Mentoring-Programme und die Bildung verantwortlicher Kernteams als Ansprechpersonen im Arbeitsalltag haben sich hier bewährt. Eine offene Gesprächskultur ist für alle Beschäftigten im Betrieb von Vorteil.

D) Interkulturelle Trainings

Um zu vermeiden, dass versteckte Vorurteile gegenüber dem oder der Geflüchteten der Integration in die Belegschaft im Weg stehen, sind vorbereitende Maßnahmen des Diversity Managements von großem Nutzen. In einem interkulturellen Training können sich Beschäftigte aktiv mit eventuellen Vorurteilen auseinandersetzen und neue Blickwinkel entwickeln. Die Bedeutung dieses Schrittes für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist nicht zu unterschätzen. Gleichzeitig ist es wichtig, der neuen Mitarbeiterin bzw. dem neuen Mitarbeiter die Umgangsformen und Regeln der deutschen Arbeitswelt zu vermitteln. Denn in jedem Land wird auf unterschiedliche Verhaltensweisen Wert gelegt.

E) Kooperations- und Ansprechpartner/-innen

Bei bürokratischen Anliegen und Fragen der praktischen Umsetzung finden sich in Netzwerken und Organisationen der Flüchtlingshilfe hilfreiche Ansprechpersonen. Zu Arbeitsrecht und Fördermöglichkeiten geben die örtlichen Arbeitsagenturen Auskunft. Und auch die Unterstützung durch ehrenamtliche Helferkreise – beispielsweise bei der Organisation von Sprachkursen – ist von großem Wert. Die Erfahrung zeigt: Mit zuverlässigen Kooperationspartnern an der Seite lassen sich in der Beschäftigung von Geflüchteten neue Wege gehen und solide Arbeitsstrukturen aufbauen.



Service-Adressen

Service-Adressen (deutschlandweit)

Jobbörse für Flüchtlinge

» workeer.de

XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

» www.esf-meine-geschichte.de/programme/xenos-arbeitsmarktliche-unterstuetzung-fur-bleibeberechtigte-und-fluechtlinge

Integration durch Qualifizierung (IQ)

» www.netzwerk-iq.de

Kostenlose Rechtsberatung für Flüchtlinge und Helfer

» www.deutsche-anwaltshotline.de/fluechtlingsberatung

Informationen für Asylsuchende, Arbeit-suchende und Arbeitgeber

» www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/inhalt.html

Netzwerke und Initiativen (nach Regionen)

NORD

Land in Sicht – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

» www.mehrlandinsicht-sh.de

Fluchttort Hamburg Plus II

» www.fluchttort-hamburg.de

Flüchtlingsrat Bremen

» www.fluechtlingsrat-bremen.de

WEST

Arbeit für Bleibeberechtigte in Gütersloh, Bielefeld und Lippe

» www.alpha-bielefeld.de

Aufbruch Portin Plus – Dortmund, Hagen, Märkischer Kreis

» www.bleiberecht-aufbruch-portin.de

Integrationsnetzwerk ELNet Bleiberecht Emscher-Lippe

» elnet-bleiberecht.de

Job-Netzwerk MAMBA Münster

» www.mamba-muenster.de

Partizipation Plus, Netzwerk zur Förderung der arbeitsmarktlichen Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen im Bergischen Städtedreieck

» www.partizipation-wuppertal.de

Netzwerk BLEIB in Hessen

» www.bleibin.de

InProcedere Rheinland-Pfalz

» www.inprocedere-rlp.de

Beratungsnetzwerk Bleibeberechtigte und Flüchtlinge Saarland

» www.sabene.de



Service-Adressen

SÜD

Bleiberechts-Netzwerke für Baden-Württemberg

» www.bleibinbw.de

Bleiben mit Arbeit – Vernetzte Hilfe am Bodensee

» www.bleibenmitarbeit.de

Netzwerk für Beratung und Arbeitsvermittlung für Flüchtlinge Westbayern

» www.bavf.de

Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern

» www.muenchen.de/fiba

OST

Bleiberechtsnetzwerk „to arrange – pro job“ Thüringen

» www.ibs-thueringen.de

Jobbrücke Plus Sachsen-Anhalt

» www.jobbruecke-chance.de

Bridge Netzwerk für Bleiberecht Berlin

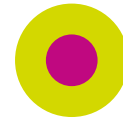
» www.bridge-bleiberecht.de

BleibNet PLUS Brandenburg

» www.bbag-ev.de

Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge Mecklenburg-Vorpommern

» www.naf-mv.de

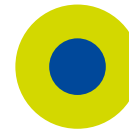


Willkommen in Deutschland – das Informationsportal der Deutschen Telekom AG

Die Deutsche Telekom entwickelte ein Portal als Informationsplattform, das sich an alle Flüchtlinge in Deutschland richtet. Die Plattform beantwortet häufig gestellte Fragen, gibt Erklärungen zum Asylverfahren, Wissenswertes zum Wohnen, Arbeiten und Leben in Deutschland sowie lokale Informationen zu Erstaufnahmeeinrichtungen. Die Informationen werden von freiwilligen Helferinnen und Helfern zusammengestellt und fortlaufend aktualisiert – in mehreren Sprachen.

» refugees.telekom.de





Bildnachweise

Seite 4: Bundesregierung /Denzel
Seite 22: Siemens AG
Seite 23: Höber GmbH
Seite 24: Reuther STC GmbH
Seite 25: Wirtschaftsforum der Region Passau e.V.

Impressum

Herausgeber: Charta der Vielfalt e.V.
Konzept: Charta der Vielfalt e.V.
Texterstellung: e-squid und Charta der Vielfalt e.V.
Gestaltung: Anja Telkmann
Druck: Druckerei Gläser, Berlin
Stand: November 2015



Die Charta der Vielfalt: das größte Netzwerk für Diversity Management in Deutschland



Seit 2006 gibt es die Charta der Vielfalt. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen und Institutionen, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können. Vorreiter dafür waren vier Großkonzerne mit der tiefen Überzeugung, dass nur eine Kultur der Vielfalt den Herausforderungen begegnen kann, die den Wirtschaftsstandort Deutschland in den kommenden 20 Jahren verändern werden. Dieser Überzeugung haben sich bis heute mehr als 2.250 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt über 7,5 Millionen Beschäftigten angeschlossen. Alle Informationen zum größten deutschen Netzwerk für Diversity Management in Deutschland lesen Sie unter

» www.charta-der-vielfalt.de

Ganzheitlicher Ansatz

→ Die Charta der Vielfalt steht für einen ganzheitlichen Ansatz und Umgang mit Vielfalt. Der Verein konzentriert sich auf sechs Diversity-Dimensionen, die Identität und Verhalten von Menschen bestimmen: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität.

» www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen

Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Hier Datum eintragen (Im August 2014)

Wir begrüßen und unterstützen die Initiative der Organisationen.

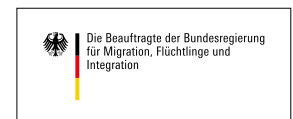
Hier bitte den Namen in schwarz eintragen
und die Funktion in grau eintragen, siehe rechts

Staatsministerin Aydan Özoğuz
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

(bitte das Logo einfügen)

Logo der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Mitglieder des Charta der Vielfalt e.V.



Kontakt

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 84

Fax: 030/84 71 20 86

E-Mail: info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de

www.deutscher-diversity-tag.de

www.facebook.com/chartadervielfalt

www.twitter.com/ChartaVielfalt

www.xing.com/companies/chartadervielfalte.v

Die Darstellung der rechtlichen Zusammenhänge gibt den Stand von November 2015 wieder und wurde juristisch geprüft.
Mit freundlicher Unterstützung von



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration