



INQA-Kurzcheck:

# Geflüchtete im Betrieb integrieren



## Sie sind bereit, Geflüchtete einzustellen, planen oder tun dies bereits?

Unser INQA-Kurzcheck hilft Ihnen beim erfolgreichen Vorbereiten und Gestalten der Beschäftigung von Geflüchteten. Von der Gewinnung über das Ankommen im Unternehmen bis zur langfristigen Bindung neuer Mitarbeitender: Nutzen Sie den Check, um zielgerichtet vorzugehen, und wählen Sie aus, welche Maßnahmen für Ihren Betrieb oder Ihre Organisation passen.

Aktuell kommen viele Geflüchtete mit grundständigen Deutschkenntnissen aus den Integrationskursen und sollen den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt schaffen. Die Bundesregierung unterstützt dies durch einen Job-Turbo. Ziel ist es, die Integrationsverläufe für Geflüchtete zu beschleunigen. Wer einen Integrationskurs absolviert hat, soll so schnell wie möglich Arbeitserfahrung sammeln. Die Geflüchteten werden intensiv betreut und sollen entsprechend ihrer Qualifikation in gemeldete Stellen vermittelt werden. Begleitend zur Beschäftigung soll – wo immer nötig – weiter Deutsch gelernt werden, damit Integration schnell und nachhaltig gelingt. Als eine unterstützende Maßnahme des Job-Turbos dient dieser INQA-Kurzcheck.

*Hinweis: Dieses Dokument kann nicht alle Aspekte im Detail abbilden und ersetzt keine rechtliche Beratung.*



Den INQA-Kurzcheck inklusive aller weiterführenden Links können Sie auch online abrufen unter: [www.inqa.de/kurzcheck-integration](http://www.inqa.de/kurzcheck-integration).

Auf der Website [www.inqa.de](http://www.inqa.de) finden Sie weitere Tipps zu den Bereichen Führung, Diversity, Kompetenz und Gesundheit.



## Phase 1 – Gewinnung: Mitarbeitende finden

### **Breite Auswahl an Beratungs- und Vermittlungsangeboten nutzen**

Um passende Mitarbeitende zu finden, können Sie sich als Unternehmen oder Organisation über Beratungs- und Vermittlungsangebote informieren, dazu zählen beispielsweise

- › der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter der gebührenfreien Service-Rufnummer 0800 4 5555 20,
- › die Online-Angebote im Bereich Vermittlung der BA,
- › die Bewerbersuche im Portal der BA,
- › die regionalen Jobcenter in Ihrer Nähe,
- › die regionalen Welcome Center bzw. Willkommenszentren,
- › die örtlichen Kammern (Handwerks-, Landwirtschafts-, Industrie- und Handelskammern) sowie Innungen,
- › spezialisierte Vereine und Initiativen, z. B. das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge oder die Themenseite „Integration von Geflüchteten“ der DIHK,
- › das ESF Plus-Förderprogramm „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“,
- › das Programm Willkommenslotsen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.

Erkundigen Sie sich bei Unternehmen in der Nähe, die in einer ähnlichen Situation sind und deren Erfahrungen weiterhelfen können. Hierbei können auch Unternehmensnetzwerke helfen.

Um gezielt Menschen z. B. aus der Ukraine anzusprechen, können Sie Ihre Stellenangebote auf geeigneten Online-Plattformen wie [www.jobaidukraine.com](http://www.jobaidukraine.com) platzieren. Klären Sie, welche Deutschkenntnisse zu Arbeitsbeginn notwendig sind und welche später berufs begleitend erworben werden können.

### **Über den Aufenthaltsstatus und die Arbeitserlaubnis informieren**

Sobald Sie potenzielle Mitarbeitende gefunden haben, informieren Sie sich über den Aufenthaltsstatus und die Arbeitserlaubnis. Hierbei hilft z. B. die Übersicht der Bundesagentur für Arbeit, der DIHK-Leitfaden „Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung“ sowie die BDA/Gesamtmetall-Broschüre „Arbeiten in Deutschland“.

Anerkannte Geflüchtete erhalten von ihrer Ausländerbehörde in der Regel zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens ein Jahr, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt und anschließend verlängert werden kann. Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis (d. h. deren Antrag auf Asyl positiv entschieden wurde) dürfen grundsätzlich jede Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Sich noch im Asylverfahren befindende Personen sowie geduldete Personen können nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde (muss beantragt werden) und grundsätzlich erst nach drei Monaten Aufenthalt beschäftigt werden. Besondere Regeln (längere oder dauerhafte Arbeitsverbote) gelten insbesondere für Personen, die noch in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen sowie für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten. Die oben stehenden Übersichten geben hierzu weitere Orientierung. Wenn erforderlich, holen Sie eine notwendige Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde ein.

*Hinweis:* Sobald bei ukrainischen Geflüchteten eine Aufenthaltserlaubnis oder eine sogenannte Fiktionsbescheinigung vorliegt, haben sie sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt.

### Bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen helfen

Informieren Sie sich über die Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Dazu zählt insbesondere die Frage, ob es sich um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf handelt. So ist in reglementierten Berufen die Anerkennung verpflichtend, um in diesen zu arbeiten (z. B. in Gesundheitsberufen, bei Ingenieur\*innen und in pädagogischen Berufen). Siehe auch: Anerkennungs-Finder sowie Profi-Filter des Informationsportals „Anerkennung in Deutschland“.

In nicht reglementierten Berufen ist eine Anerkennung einer ausländischen Qualifikation nicht erforderlich, um Geflüchtete einzustellen. Sie kann aber mittelfristig sinnvoll sein, um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und Entlohnung sowie die berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Zu den Vorteilen der Berufsanerkennung informiert auch das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“.

Nutzen Sie die kostenlose Anerkennungsberatung der für den jeweiligen Beruf örtlichen zuständigen Stellen bzw. des ESF Plus-Förderprogramms „IQ – Integration durch Qualifizierung“.

Begleiten Sie die geflüchtete Person im Anerkennungsprozess und helfen Sie auf Wunsch beim Ausfüllen von Formularen, beim Zusammenstellen von Unterlagen oder indem Sie im Rahmen der Prüfung für Fragen zur Verfügung stehen. Siehe auch: Anerkennungsverfahren im Überblick von „Make it in Germany“.

*Tipp:* Anfallende Kosten für Beglaubigungen und Übersetzungen von Dokumenten und Zeugnissen können über das Vermittlungsbudget der Bundesagentur für Arbeit nach § 44 SGB III oder den Anerkennungszuschuss übernommen werden.

### Das passende Beschäftigungsmodell wählen

Ob Praktikum, Ausbildung oder Anstellung: Seien Sie nach Möglichkeit flexibel und zeigen Sie sich offen für verschiedene Beschäftigungsmodelle. Wichtig ist es, gute Rahmenbedingungen für das jeweilige Modell zu gestalten.

Ermöglichen Sie Schnuppertage oder Praktika. So finden beide Seiten heraus, ob sie zusammenpassen und was für den erfolgreichen Einstieg noch nötig ist, etwa hinsichtlich der fachlichen Eignung und etwaiger Sprachbarrieren.

Für Geflüchtete, die z. B. ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können Sie Teilzeitbeschäftigung sowie flexible Arbeitszeiten und -orte prüfen.

Ausbildungsbetriebe: Bilden Sie auch Geflüchtete aus. Haben diese noch Unterstützungsbedarf, bevor sie eine Ausbildung aufnehmen können? Nutzen Sie als Lehrbetrieb Angebote im Rahmen der Beruflichen Orientierung für Zugewanderte (BOF) oder der Einstiegsqualifizierung (EQ).

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten sowie Qualifizierungsfördermöglichkeiten finden Sie bei der Bundesagentur für Arbeit.



## **Phase 2 – Ankommen im Betrieb: Mitarbeitende integrieren**

### **Die Belegschaft eng einbinden und feste Ansprechperson benennen**

Informieren Sie die Belegschaft frühzeitig darüber, dass die Einstellung geflüchteter Menschen geplant ist.

Fragen Sie die Beschäftigten, ob es bestimmte Wünsche, Vorstellungen oder Anforderungen gibt, die Sie als Unternehmen berücksichtigen sollten – und welchen Beitrag sie für einen gelungenen Start leisten können.

Benennen Sie eine feste Ansprechperson im Betrieb für die oder den neuen Mitarbeitenden. Im besten Fall ist die Person berufserfahren und interkulturell geschult. Sie kann sowohl bei fachlichen Fragen als auch bei außerberuflichen Angelegenheiten unterstützen. Stellen Sie nach Möglichkeit ausreichend Arbeitszeit für die Ansprechperson bereit.

### **Für einen guten Start in den neuen Job sorgen durch Onboarding**

Überreichen Sie z. B. ein Willkommenspaket oder eine Willkommensmappe. Darin enthalten sein können Informationen zum Unternehmen (z. B. Ansprechpersonen, Organigramm, Teamübersicht, Betriebsvereinbarungen – etwa zum Arbeitsschutz) sowie zum Leben in Deutschland (z. B. Krankenversicherung, Kultur und Freizeit, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, ÖPNV, Banken und Versicherungen). Achten Sie darauf, dass die Inhalte leicht verständlich sind, z. B. für Geflüchtete, die noch wenig Deutsch können.

Nehmen Sie sich am ersten Arbeitstag ausreichend Zeit. Stellen Sie der geflüchteten Person das Team vor und führen Sie sie durch den Betrieb.

In den ersten ein bis zwei Wochen am neuen Arbeitsplatz ist es sinnvoll, ein Onboarding-Gespräch zu führen. Klären Sie darin die gegenseitigen Erwartungen und Ziele.

Diese und weitere Maßnahmen finden Sie auf der INQA-Checkliste für das Onboarding ausländischer Fachkräfte.

## **Beim Deutschlernen unterstützen**

Gut Deutsch zu sprechen hilft den neuen Mitarbeitenden dabei, sowohl im Betrieb als auch in Deutschland Fuß zu fassen. Motivieren Sie deshalb alle Kolleg\*innen im Betrieb, mit den neuen Mitarbeitenden in einer für sie verständlichen Art Deutsch zu sprechen und sie bei Verständnisproblemen aktiv zu unterstützen.

Unterstützen Sie wenn nötig den Besuch eines berufsbegleitenden Sprachkurses, etwa einen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Berufssprachkurs.

Um die geflüchtete Person beim Erlernen der neuen Sprache zu unterstützen, können Sie gemeinsam ein für beide Seiten passendes Kursangebot suchen, sie (teilweise) von der Arbeit freistellen und/oder sich finanziell an den Kosten des Sprachkurses beteiligen.

Wichtiges Vokabular, das in Ihrem Betrieb regelmäßig genutzt wird, können Sie übersetzen, z. B. durch Kolleg\*innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen oder Übersetzungstools. Achten Sie dabei auch auf die Erläuterung von Abkürzungen, die in Ihrem Arbeitsalltag geläufig sind. Fotos von Werkzeugen und Material ergänzen beispielsweise ein solches Glossar. Hilfreich sein kann z. B. ein Sprachflyer.

Es gibt zahlreiche kostenfreie Deutsch-Lernangebote, z. B. die Ankommen-App des BAMF, das Lernportal der Volkshochschulen sowie die Online-Angebote des Goethe-Instituts oder der Deutschen Welle.

## **Phase 3 – Arbeiten im Betrieb: Mitarbeitende langfristig binden**

### **Offene Unternehmenskultur leben und sich weiterbilden**

Vielfalt in der Belegschaft ist ein Gewinn für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten: erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber, mehr Kreativität und Innovationskraft, vielfältigere Meinungen und Perspektiven.

Kommunizieren Sie regelmäßig Ihre Unternehmenswerte wie Offenheit und Toleranz und verankern Sie diese in Ihrer Belegschaft, z. B.



durch gemischte Teams, in denen Beschäftigte mit und ohne Fluchterfahrung zusammenarbeiten.

Sensibilisieren Sie die Belegschaft für interkulturelle Zusammenarbeiten und bieten Sie, soweit möglich, entsprechende Schulungen an. Das können Diversity-Trainings genauso wie Antirassismus-Workshops sein.

Lernen Sie die Kultur und Traditionen der geflüchteten Person kennen und bemühen Sie sich um gegenseitiges Verständnis. Hierfür können Sie z. B. Themenabende zum kulturellen Austausch durchführen, unterschiedliche Essgewohnheiten beim Mittag berücksichtigen oder Feiertage gemeinsam begehen.

### **Gegen Diskriminierung positionieren und Konflikte lösen**

Nehmen Sie Diskriminierung und Rassismus im Betrieb nicht hin. Solidarisieren Sie sich aktiv mit Betroffenen und arbeiten Sie an der nachhaltigen Lösung von Problemen. Siehe auch: INQA-Artikel „Wie Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern können“.

Gehen Sie interkulturellen Konflikten nicht aus dem Weg, sondern sprechen Sie sie offen an. Oft lassen sich Unsicherheiten klären, wenn sie transparent gemacht und sachlich diskutiert werden.

Informieren Sie sich über Angebote zur Unterstützung, um Rassismus in der Arbeitswelt entgegenzutreten, z. B. durch das Bundesprogramm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“.

### **Ein gutes Betriebsklima stärken**

Führen Sie regelmäßig Teambuilding-Maßnahmen durch, z. B. Veranstaltungen und Betriebsfeiern, bei denen sich auch die geflüchtete Person einbringen kann.

Fördern Sie die Potenziale neuer Mitarbeitender, z. B. durch Weiterbildungen oder die Übernahme von koordinierenden Aufgaben, und ermutigen Sie sie, eigene Ideen einzubringen.

Holen Sie regelmäßig Feedback ein und geben Sie Raum für Reflexion. Wie funktioniert die Zusammenarbeit im Betrieb?