

Flüchtlinge einstellen

Tipps von Unternehmern für Unternehmer

Erfahrungen und Empfehlungen aus 21 Betrieben

RATGEBER



Herausgeber

Thünen-Institut
Bundesallee 50
38116 Braunschweig

Autoren und Ansprechpartner

Josef Efken und Hildegard Garming
Tel.: +49 531 596-5307 und -5113
E-Mail: josef.efken@thuenen.de, hildegard.garming@thuenen.de

Layout und Gestaltung

Hinz & Kunst GmbH, Braunschweig

Fotos

Andreas Bormann, Bundesministerium des Innern (S. 15–17)

Druck

Sigert GmbH Druck- und Medienhaus, Braunschweig

Stand 06/2017



9 783865 761743



Sie suchen Mitarbeiter?

Dieser Ratgeber wendet sich an Inhaberinnen und Inhaber von kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Sie suchen Mitarbeiter und können sich vorstellen, einen geflüchteten Menschen einzustellen? Dann ist dieser knapp gefasste Ratgeber der richtige Leitfaden für Sie.

21 Betriebe aus 5 Bundesländern von der Tischlerei über den Metallbau bis zum Handel haben ihre Erfahrungen beigetragen. Wir haben die Inhaber und die geflüchteten Menschen, seien sie fest angestellt oder in einer Ausbildung, über ihren Weg in die Beschäftigung befragt.

Hier finden Sie nun Kernaussagen und Empfehlungen aus diesen Berichten.



Bei der Integration von Flüchtlingen spielt Erwerbstätigkeit eine zentrale Rolle. Das Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei – hat für diese gesellschaftliche Aufgabe eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Ihre Leitfrage lautet: Wie kann es gelingen, geflüchtete Menschen als Arbeitskräfte zu gewinnen?

Eine wichtige Informationsquelle sind die Erfahrungen von Arbeitgebern, die Flüchtlinge eingestellt haben. So ist dieser Ratgeber entstanden.

1. MUTMACHER | S. 6
2. WAS SIE VORHER KLÄREN SOLLTEN | S. 8
3. WIE SIE »IHREN« FLÜCHTLING KENNENLERNEN | S. 10
4. DAS ERSTE GESPRÄCH UND
DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH | S. 12
5. DAS EINSTELLUNGSVERFAHREN | S. 14
6. DER START IN DIE BESCHÄFTIGUNG | S. 18
7. NACH FEIERABEND –
WAS IST SONST NOCH WICHTIG? | S. 22



1.

Mutmacher

Die Einstellung eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin ist ein üblicher Vorgang in Unternehmen.

Unsere Betriebsbesuche haben gezeigt: Das ist erst einmal auch so, wenn Sie eine geflüchtete Person einstellen.



Für die befragten Betriebe lohnte sich eine Einstellung, obwohl die Sprachkenntnisse der Flüchtlinge nicht besonders gut waren. Nur 14 der 22 befragten Flüchtlinge hatten einen Intensivsprachkurs besucht.

Ja, die deutsche Sprache ist wichtig. Aber zu Beginn muss offensichtlich nicht alles perfekt sein, damit eine erfolgreiche Beschäftigung gelingt.

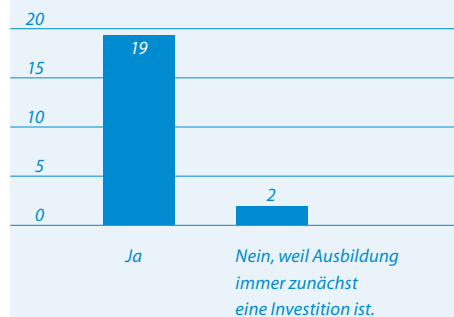
AUF DIE SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN KOMMT ES AN

Auf die Frage, was den Ausschlag für die Festeinstellung gegeben hat, wurden folgende Eigenschaften genannt:

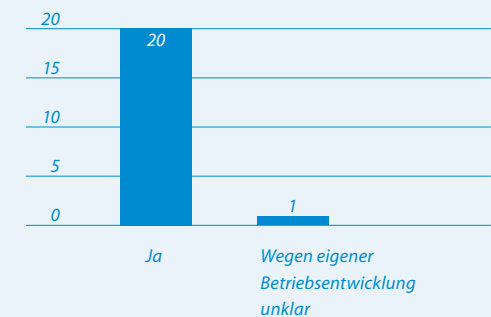
- ➔ 21 x »fleißig, engagiert, motiviert, eifrig« und »... sieht die Arbeit«
- ➔ 10 x »höflich, zuvorkommend und hat sich gut ins Team eingefügt«
- ➔ 13 x »handwerklich geschickt und passt in den Beruf«

Insgesamt lassen sich die Erfahrungen der Betriebe in zwei Kernaussagen zusammenfassen:

»Ich profitiere schon jetzt von der Einstellung des Flüchtlings.«



»Ich möchte dem eingestellten Flüchtling eine Perspektive in meinem Betrieb bieten.«



GUT ZU WISSEN

13 von 21 Betrieben stellen die geflüchtete Person nach dem ersten Kontakt innerhalb eines Monats ein, alle innerhalb von drei Monaten.

Bei 9 von 21 Betrieben folgte dann innerhalb von einem Monat die Festanstellung oder Übernahme in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung, nach 6 Monaten waren die Flüchtlinge in allen Betrieben fest angestellt.

2.

Was Sie vorher klären sollten



Folgende Entscheidungen sollten Sie vor einer möglichen Einstellung getroffen haben:

1. Für welche Arbeiten möchten Sie die Person einstellen? Geht es um Helfertätigkeiten oder wollen Sie ausbilden? Mögliche Ausbildungsstellen/Tätigkeiten:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Ihre Entscheidung. Ergebnisse:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Klären Sie, welche Person oder welches Team den neuen Kollegen »unter seine Fittiche« nimmt. Geeignete Personen:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



»Dass meine Mitarbeiter die deutsche Sprache beherrschen, ist eine grundsätzliche Voraussetzung für eine Einstellung in meinem Betrieb. Schließlich geht es um die Sicherheit aller Mitarbeiter. Von Herrn Haruns Fähigkeiten habe ich mich außerdem während eines zweiwöchigen Praktikums überzeugen können.«

Carsten Detert

Inhaber von Detert
Edelstahlverarbeitung

3.

Wie Sie »Ihren« Flüchtling kennenlernen



EHRENAMTLICHE FLÜCHTLINGSHELFER

Deren Stärke: Sie sind in der Regel sehr engagiert, haben einen engen und oft längeren Kontakt zu geflüchteten Menschen und kennen sie am besten. Sprechen Sie Flüchtlingshelfer an und erfragen Sie, ob ein Flüchtling eine Arbeit oder Ausbildungsstelle sucht.

CARITAS- UND DIAKONIEEINRICHTUNGEN

Oft bieten auch die örtlichen Caritas- und Diakonieeinrichtungen Hilfe an. Über die Internetseiten www.diakonie.de und www.caritas.de finden Sie schnell die jeweiligen Ansprechpartner in Ihrer Region.

WILLKOMMENSLOTSEN

In den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern sowie manchen Innungen stehen Expertinnen und Experten für genau Ihren Fall zur Verfügung. Sie helfen bei der Vermittlung von geflüchteten Menschen ebenso wie bei den nötigen Formalitäten und können auf Unterstützungsmaßnahmen wie finanzielle Zuschüsse hinweisen.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit steht als Arbeitsvermittler und Ratgeber zur Verfügung. Dort können Sie sich über die vielfältigen Unterstützungsangebote informieren. Die Service-Rufnummer für alle Arbeitgeber-Angelegenheiten lautet [0800 – 455 55 20](tel:0800-4555520).

BERUFSSCHULEN

In Berufsschulen gibt es häufig internationale Förderklassen für Geflüchtete. Die Lehrer kennen ihre Schüler meist recht gut. Sie können z.B. eine Betriebsbesichtigung anbieten, um Kontakt zu interessierten Bewerbern zu bekommen.

INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE / MITARBEITER DES SOZIALAMTES

Auch sie informieren Sie, welche ehrenamtlichen Helfer oder Helferkreise vor Ort aktiv sind.

4.

Das erste Gespräch und das Bewerbungsgespräch



DAS ERSTE GESPRÄCH

Da schriftliche Einstellungstests nur schwer möglich sind, ist das Gespräch zunächst entscheidend. Von allen befragten Betrieben wurde betont, wie wichtig es war, dass der Bewerber oder die Bewerberin in Begleitung einer Vertrauensperson zum Gespräch kam. Oft sind dies die ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer.

Die Vorteile:

- ➔ Es kann zielführend miteinander kommuniziert werden.
- ➔ Die Begleitperson kann eine Empfehlung aussprechen.
- ➔ Die Begleitperson hilft als Brückenbauer bei Sprachproblemen und beim Kennenlernen.

PRAXISTEST

Ein Praxistest ist ebenfalls hilfreich. Überlegen Sie sich, wie Sie die Qualifizierung des Flüchtlings prüfen wollen, z.B. wie fasst er ein Werkzeug an.

Ideen für einen Praxistest:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zusätzlich zu den üblichen Inhalten eines Vorstellungsgesprächs sollten Sie ...

- ➔ klären, wie ehrenamtliche Flüchtlingshelfer oder die örtliche Caritas bzw. Diakonie den Einstellungsverlauf unterstützen können, z.B. wer die Behördengänge übernimmt.
- ➔ fragen, wie der tägliche Arbeitsweg aussieht und bewältigt wird.



»Wir mussten schon mehr Formulare als üblich ausfüllen, um Herrn Oualla einzustellen. Aber wenn man gut mit den Behörden zusammenarbeitet, ist das Einstellungsverfahren ohne Hürden zu bewältigen.«

**Berthold Mühlbach
und Marion
Övermühle-Mühlbach**

Inhaber von
Mühlbach Naturstein

AUFENTHALTSGESTATTUNG

Die Person hat einen Asylantrag gestellt, der bisher noch nicht entschieden wurde.



Im Feld »Nebenbestimmungen« sind die Auflagen aufgeführt, z. B. zur Zulässigkeit einer Beschäftigung oder Wohnsitzauflagen. Die Formulierungen können je nach zuständiger Ausländerbehörde voneinander abweichen.

- ➔ Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung dürfen in den meisten Fällen eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnehmen. Sie müssen dafür die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen.

Diese Geflüchteten haben noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus. Es kann dazu kommen, dass sie doch ausreisen müssen. Falls sie eine Ausbildung machen, dürfen sie allerdings für die Dauer der Ausbildung und zwei weitere Jahre bleiben.

DULDUNG

Zwar wurde der Asylantrag dieser Person abgelehnt, aber es gibt wichtige Gründe dafür, dass eine Ausreise vorerst nicht möglich ist.



Im Feld »Nebenbestimmungen« sind die Auflagen aufgeführt, z. B. zur Zulässigkeit einer Beschäftigung oder Wohnsitzauflagen. Die Formulierungen können je nach zuständiger Ausländerbehörde voneinander abweichen.

- ➔ Auch Geflüchtete mit Duldung dürfen in den meisten Fällen eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnehmen. Es gelten dieselben Bedingungen wie bei der Aufenthaltsgestattung.

Wenden Sie oder die ehren- bzw. hauptamtlichen Helfer sich am besten direkt an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, um die erforderlichen Schritte einzuleiten.

6.

Der Start in die Beschäftigung



Es hat sich bewährt, einen Geflüchteten in einem Praktikum kennenzulernen. Machen Sie dem Geflüchteten klar, dass dies für beide Seiten ein Test ist, ob man zueinander passt.

Für die Einstellung von Flüchtlingen gibt es vielfältige Unterstützungsangebote. Fragen Sie danach beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, den ehren- oder hauptamtlichen Flüchtlingsbetreuern oder Einrichtungen wie Caritas und Diakonie. Es gibt verschiedene Einstellungsmöglichkeiten:

1. Wenn Sie eine geflüchtete Person als **Helfer oder Angelernte** einstellen, ist der Einstieg in den Betriebsalltag unkompliziert. Bei einer Beschäftigung als Angelernte oder Helfer vereinbaren Sie, wie bei anderen Arbeitnehmern auch, eine Probezeit im Arbeitsvertrag.
2. Eine **Ausbildung** stellt geflüchtete Personen vor große Herausforderungen. Sorgen Sie für Unterstützung, um diese zu bewältigen. Für fachliche Fragen und Probleme in der Berufsschule braucht Ihr Azubi kontinuierliche Unterstützung. Am besten ist es, wenn es einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin unter den Kollegen oder auch aus den vielfältigen Helferangeboten gibt.

Auch der finanzielle Aspekt ist wichtig:

- ➔ Klären Sie die **Erwartungen und Bedürfnisse** mit Ihrem neuen Azubi.
- ➔ Reicht die **Ausbildungsvergütung** für den Lebensunterhalt und gegebenenfalls für die Miete einer Wohnung? Eventuell ist eine **Aufstockung** möglich: Bei der Bundesagentur für Arbeit oder im Jobcenter erfahren Sie, welche **finanzielle Unterstützung** Sie beantragen können.

3. In der Ausbildung sind die Anforderungen in der Berufsschule für Geflüchtete oft unerwartet hoch. Erscheint der Schritt direkt in eine Ausbildung noch zu schwer? Dann nutzen Sie die Möglichkeiten einer **Einstiegsqualifizierung** bis zum Start in die Ausbildung.



»Als hilfreich empfunden habe ich bei der Einstellung von Herrn Mohammed, dass der Willkommenslotse der Kreishandwerkerschaft Peine mich unterstützt hat.«

Simone Wittenberg-Sentker

Inhaberin von
Autohaus Wittenberg



SOZIALKOMPETENZ IST GEFRAGT

Investieren Sie etwas Zeit und Geduld in Einweisung und Sicherheitsunterweisung. Fragen Sie anfangs nach und prüfen Sie, ob der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin das Notwendige verstanden hat. Traut er oder sie sich nachzufragen? Dies war in den befragten Betrieben oft nicht der Fall.

Kommen die Kollegen gut miteinander aus? Nicht nur fehlende Sprachkenntnisse können zu Reibungspunkten werden. Nehmen Sie sich Zeit, bei Ihren Mitarbeitern nachzufragen und eventuelle Konflikte frühzeitig zu klären.

Für die Geflüchteten ist es wichtig, ernst genommen zu werden. Sie wollen Teil der Betriebsmannschaft werden. Auch wenn für die Arbeit keine perfekten Sprachkenntnisse nötig sind, sollten Sie auf eine weitere Verbesserung der Deutschkenntnisse drängen und das Weiterlernen unterstützen. Damit verbessert sich der Umgang mit Kunden, Kollegen und im sozialen Umfeld.

➔ Die Volkshochschule ist ein Ansprechpartner für den Sprachkurs vor Ort.

Wer auch einmal mit kleinen Gesten und schneller Hilfe dem Flüchtling bei einem Problem unter die Arme greift, wird sicher mit Treue und Engagement belohnt werden.



»Wenn man seine Ziele erreichen will, muss man sich bewegen. Ich finde es toll, dass man in Deutschland schon während der Schule Praktika machen kann. Es ist eine gute Chance, sich auszuprobieren und in verschiedene Jobs hineinzuschnuppern.«

Payman Qasim
aus dem Irak

7.

Nach Feierabend – was ist sonst noch wichtig?



Ein wichtiger Punkt ist die Wohnungsfrage. Die Wohnung muss nahe genug am Arbeitsplatz sein. Auszubildende brauchen Ruhe, um lernen zu können. Das ist in Gemeinschaftsunterkünften nur schlecht möglich.

Außerdem muss ein Konto eröffnet und eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen werden. Vielleicht sind noch ein paar Möbel und ein Fahrrad nötig. Auch darum muss sich jemand kümmern. Oft erledigen das die ehrenamtlichen Helfer.

Das Beste ist es, wenn der Wohnort für den Flüchtling zu seiner zweiten Heimat wird und er oder sie nicht vereinsamt. Am schnellsten geht es, wenn Geflüchtete sich in (Sport-)Vereinen engagieren und mit den Menschen vor Ort in Kontakt kommen. Langfristig ist das auch ein Garant für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis.

GUT ZU WISSEN

Ausführlicher können
Sie sich hier informieren:

KOFA:

[www.kofa.de/themen-
von-a-z/fluechtlinge](http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge)

Netzwerk Unternehmen
integrieren Flüchtlinge:

[www.unternehmen-
integrieren-fluechtlinge.
de/aktiv-werden/](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/)