

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Beschäftigung von Flüchtlingen

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen

Sarah Berger, Svenja Jambo, Sarah Pierenkemper

Mitautoren

Sebastian Bußmann, Christoph Metzler
Regina Flake, Dirk Werner

Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand

November 2017

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	4
3	So gehen Sie vor	5
3.1	Rechtliche Grundlagen zur Beschäftigung von Flüchtlingen	5
3.2	Besondere Eigenschaften der Zielgruppe „Flüchtlinge“	8
3.3	Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten	9
3.4	Auswahl von geeigneten Bewerbern	11
3.5	Qualifizierung von Flüchtlingen	12
3.6	Finanzielle Förderung bei der Integration	13
3.7	Betriebliche Integration von Flüchtlingen	14
4	So messen Sie Ihren Erfolg	16
5	Arbeitshilfen und weitere Informationen	17



1 Auf einen Blick

Deutschland übernimmt derzeit mit der Aufnahme von Flüchtlingen eine wichtige humanitäre Aufgabe. Für Schutzsuchende, die sich in Deutschland langfristig ein neues Leben aufbauen wollen, ist die Integration in den Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung.

Als Unternehmen leisten Sie mit der Beschäftigung von Flüchtlingen einen wichtigen Beitrag zur Integration. Sie ermöglichen Geflüchteten, soziale Kontakte aufzubauen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in Ihrem Betrieb einzubringen und sich so als Teil der Gesellschaft zu fühlen. Gleichzeitig können Sie als Unternehmen auf diese Weise auch Fachkräfte finden. Einige geflüchtete Menschen bringen berufliche und soziale Kompetenzen mit, die sich auch für Ihr Unternehmen als sehr nützlich erweisen können. Darüber hinaus zeichnen sich viele Flüchtlinge durch eine überdurchschnittlich hohe Motivation, Eigeninitiative sowie Lern- und Leistungsbereitschaft aus. Diese Eigenschaften helfen dabei, Sprachkenntnisse und berufliche Kompetenzen schnell zu vertiefen.

Die vorliegende Handlungsempfehlung zeigt auf, wie die Beschäftigung von Flüchtlingen gestaltet werden kann. Es werden zunächst die rechtlichen Grundlagen sowie besondere Eigenschaften der Zielgruppe Geflüchtete erläutert. Anschließend finden Sie Hinweise zu Kontaktwegen zu der Zielgruppe sowie zur Auswahl von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Da sprachliche und kulturelle Unterschiede für beide Seiten eine Herausforderung darstellen können, zeigen wir Ihnen, welche Hilfestellungen Sie Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ihrer Belegschaft, etwa durch Weiterbildung, bieten können. Zudem informiert die Handlungsempfehlung über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Unternehmen zur Integration von Geflüchteten.

Bei der Beschäftigung von Flüchtlingen können Herausforderungen zu meistern sein, die über diejenigen hinausreichen, die bei anderen Beschäftigungsverhältnissen üblich sind. Gleichzeitig gibt es Erfolgsfaktoren, die eine Beschäftigung begünstigen können. Die folgende Übersicht zeigt die zentralen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren, zu denen Sie in den einzelnen Kapiteln Vertiefungen und konkrete Handlungsempfehlungen finden:

Herausforderungen	Erfolgsfaktoren
Arbeitserlaubnis und Bleibeperspektive einschätzen und klären	Führungskräfte und Belegschaft für Aufgabe vorbereiten, Mentoren benennen
Vorkenntnisse identifizieren und einschätzen	Kontaktanbahnung und Auswahl über verschiedene Wege und mit Unterstützung externer Partner
Beschäftigte dabei unterstützen, Deutsch zu sprechen, zu lesen und zu schreiben	Sprachförderung im Vorfeld und begleitend zur Beschäftigung anbieten
Beschäftigte weiterbilden	Integration im Betrieb durch Mentoren fördern
Wohnsituation und Familie unterstützen	Willkommenskultur in Betrieb und Freizeit fördern

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Wenn Sie Flüchtlinge beschäftigen, können Sie sowohl einen Beitrag zur Integration leisten als auch vorhandene Fachkräftepotenziale für Ihr Unternehmen nutzen. Machen Sie sich und Ihrer Belegschaft bewusst, welche Vorteile Sie dadurch kurz-, mittel- und langfristig erwarten können.

- Fachkräfte sichern:** Flüchtlinge stellen eine Potenzialgruppe zur Fachkräftegewinnung dar, durch die Sie Ihre Rekrutierungsbasis erweitern können. Viele stehen dem Arbeitsmarkt bereits kurz nach ihrer Ankunft in Deutschland zur Verfügung.
- Geeignete und motivierte Mitarbeiter gewinnen:** Oftmals sind Flüchtlinge in ihrem Herkunftsland einer Beschäftigung nachgegangen und können ihr Wissen und ihre Fähigkeiten gewinnbringend in Ihrem Unternehmen einsetzen. Personen, die auf der Suche nach einem besseren Leben weite Wege auf sich nahmen, haben zudem häufig eine hohe Motivation und Willenskraft. Viele der geflüchteten Menschen wollen länger in Deutschland bleiben, sodass Sie diese langfristig an Ihr Unternehmen binden können.
- Kulturelle Vielfalt nutzen:** In einer vielfältigen Belegschaft, in die Ihre Beschäftigten unterschiedliche Erfahrungen, Biografien und kulturelle Hintergründe einbringen, werden kreative Prozesse gefördert und die Innovationsfähigkeit des Unternehmens gestärkt. Ein offener Umgang mit Vielfalt fördert alternative Sichtweisen und trägt dazu bei, neue Wege zu gehen und Ihr Unternehmen wettbewerbsfähiger zu machen.
- Image steigern:** Die Rekrutierung von internationalem Personal und die Förderung kultureller Vielfalt sind Ausdruck Ihrer Unternehmensphilosophie. Das stärkt extern Ihre Attraktivität im Wettbewerb um Arbeitskräfte und fördert intern die Mitarbeiterbindung. Auch bei der Gewinnung neuer Geschäftspartner und Kunden spielt das Unternehmensimage eine wichtige Rolle.

3 So gehen Sie vor

3.1 Rechtliche Grundlagen zur Beschäftigung von Flüchtlingen

Für Sie als Arbeitgeber ist der aufenthaltsrechtliche Status von Flüchtlingen entscheidend. Dieser ist maßgeblich dafür, ab wann eine Tätigkeit aufgenommen werden darf und ob die Ausländerbehörde und die Arbeitsagentur der Beschäftigung zustimmen müssen. Geflüchtete können nach ihrem Aufenthaltsstatus in drei Gruppen unterschieden werden.

Anders sieht es bei Asylbewerberinnen und -bewerbern sowie Geduldeten aus. Bei diesen Personengruppen ist immer die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich. Für Asylbewerberinnen und -bewerber sowie in den meisten Fällen auch für Geduldete gilt außerdem ein Beschäftigungsverbot in den ersten drei Monaten. Bei Geduldeten entfällt diese Wartefrist nur dann, wenn es sich um eine Stelle für Akademiker handelt und die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erfüllt sind oder ein inländischer Hochschulabschluss vorliegt. Die Voraussetzungen der Blauen Karte EU sehen ein bestimmtes jährliches Mindestbruttogehalt vor. Weiteres hierzu können Sie auf der Website des BAMF nachlesen (siehe Arbeitshilfen).

Einteilung Geflüchteter nach Aufenthaltsstatus

Gruppe	Aufenthaltsstatus
Anerkannte Flüchtlinge Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag positiv beschieden wurde. Damit sind sie im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis. Hierzu gehört nicht der kleine Kreis an Personen mit nationalem Abschiebungsverbot, der zwar eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, jedoch weiteren Sonderregelungen unterliegt.	Besitz einer Aufenthaltserlaubnis Eine Aufenthaltserlaubnis ist ein zeitlich befristeter Aufenthaltstitel. Die Erlaubnis wird in der Regel für drei Jahre ausgestellt, woran sich bei sehr guter Integration eine zeitlich unbeschränkte Niederlassungserlaubnis anschließt. Dies ist der Fall, wenn die Person das Sprachniveau C1 beherrscht sowie den eigenen Lebensunterhalt weit überwiegend selbst sichern kann. Ansonsten erhalten anerkannte Flüchtlinge eine unbefristete Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren Aufenthalt, wenn sie mindestens das Sprachniveau A2 beherrschen und den eigenen Lebensunterhalt zumindest überwiegend selbst sichern können.
Asylbewerber Dies sind Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Asylverfahren jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Sie erhalten zunächst eine sogenannte Aufenthaltsgestattung.	Besitz einer Aufenthaltsgestattung Eine Aufenthaltsgestattung berechtigt dazu, bis zum Ende des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.
Geduldet Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag zwar abgelehnt, deren Abschiebung aber aufgrund bestimmter Umstände ausgesetzt wurde. Mögliche Gründe sind Krankheit und Passverlust.	Besitz einer Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung („Duldung“) Die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung wird in der Regel für sechs Monate ausgestellt und häufig mehrmals verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen können Geduldete arbeiten.

Die Ausländerbehörden sind für die Ausstellung von Aufenthaltserlaubnissen, Aufenthaltsgestattungen und Duldungen zuständig. Eine solche Behörde gibt es zumeist in jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt. Ihre zuständige Ausländerbehörde können Sie über das Auskunftssystem des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) recherchieren (siehe Arbeitshilfen).

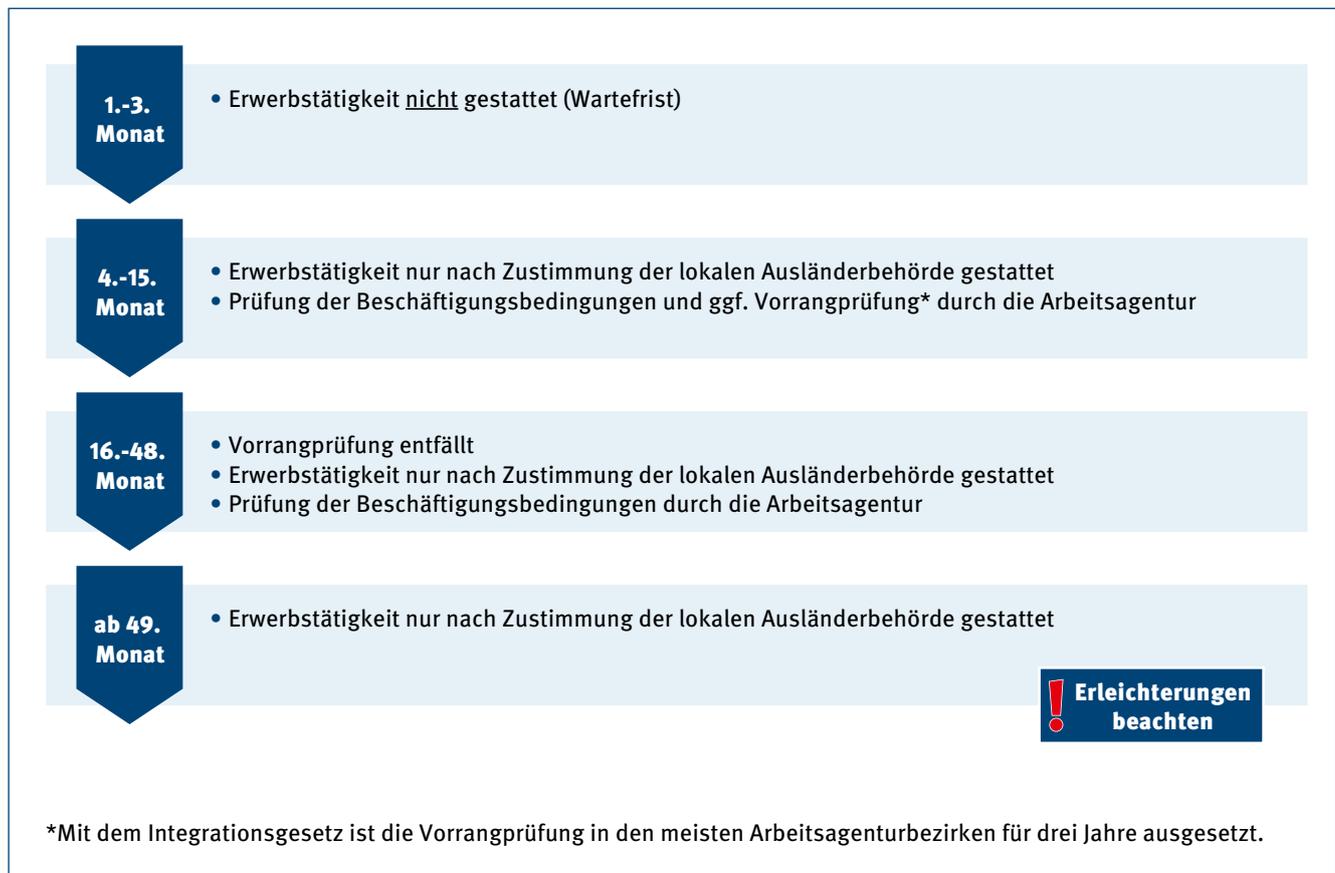
Besitzt ein Flüchtling eine Aufenthaltserlaubnis, wurde der Asylantrag also anerkannt, können Sie ihn oder sie unmittelbar beschäftigen. Für anerkannte Flüchtlinge gilt ein uneingeschränkter und zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang. Es sind somit keine besonderen Bestimmungen zu beachten.

Neben der Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist zudem unter bestimmten Voraussetzungen die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich. Diese prüft die Beschäftigungsbedingungen (z. B. Gehalt und Arbeitszeitregelungen), die sich nicht von denjenigen anderer Personen unterscheiden dürfen. Ein weiteres Kriterium für die Zustimmung der Arbeitsagentur kann die Vorrangprüfung sein. Bei diesem Verfahren prüft sie, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer aus Deutschland, der EU oder auch bereits anerkannte Flüchtlinge für den konkreten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Achten Sie bei Stellenanzeigen deswegen darauf, diese so konkret wie möglich zu formulieren, um den Kreis der alternativen Bewerberinnen und Bewerber zu begrenzen. Mit dem Integrationsgesetz wird die Vorrangprüfung in den meisten Arbeitsagenturbezirken für drei Jahre ausgesetzt. Wo die Vorrangprüfung nicht durchgeführt wird, sehen Sie auf einer Deutschlandkarte unter www.kofa.de/fluechtlinge.

Ob die Arbeitsagentur einer Beschäftigung zustimmen muss, hängt von der Art der Stelle und der Aufenthaltsdauer ab. Abbildung 1 zeigt den Arbeitsmarktzugang für Geduldete und Asylbewerberinnen und -bewerber nach ihrer Aufenthaltsdauer. Für einzelne Kandidatinnen und Kandidaten können vereinfachte Bedingungen bestehen. Eine detaillierte Übersicht dazu, welche rechtlichen Bedingungen für welche Stellenart gelten, finden Sie in einer Übersicht auf unserer Homepage (siehe Arbeitshilfen).

Das Aufenthaltsgesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber, zu prüfen, ob Ihre ausländischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu einer Beschäftigung berechtigt sind. Sollten Sie eine Geflüchtete oder einen Geflüchteten ohne gültige Arbeitserlaubnis beschäftigen, begehen Sie eine Ordnungswidrigkeit, die mit bis zu 500.000 Euro bestraft werden kann. Auch Ihre Mitarbeiterin beziehungsweise ihr Mitarbeiter müsste mit beachtlichen Sanktionen rechnen. Daher ist es im Sinne beider Seiten, diesen Fall nicht eintreten zu lassen. Ob Flüchtlinge bei Ihnen arbeiten dür-

Abbildung 1: Arbeitsmarktzugang für Geduldete und Asylbewerber



Für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, gilt ein grundsätzliches Arbeitsverbot. Diese Personen dürfen Sie also nicht in Ihrem Betrieb beschäftigen (für eine Liste aller sicheren Herkunftsstaaten siehe Arbeitshilfen).

fen, erkennen Sie an deren Ausweisdokumenten. Sowohl in der Aufenthaltsgestattung als auch in der Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung (Duldung) kann die Ausländerbehörde Nebenbestimmungen eintragen. Diese geben Auskunft, ob eine Erwerbstätigkeit gestattet ist. Folgende Auflagen sind oft in den Ausweisdokumenten zu finden (siehe Tabelle):

Häufige Nebenbestimmungen in Ausweisdokumenten Geflüchteter

Auflage	Erklärung
Erwerbstätigkeit gestattet	Die Person darf jede selbstständige und abhängige Beschäftigung ausüben.
Beschäftigung gestattet	Die Person darf eine abhängige Beschäftigung, aber keine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Arbeitsaufnahme nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde	Für eine Beschäftigungserlaubnis ist zunächst ein Antrag an die Ausländerbehörde zu stellen. Dazu ist eine aussagekräftige Einstellungszusage oder ein Arbeitsvertrag nötig. Hierfür müssen Sie als Unternehmen zudem ein Formular ausfüllen, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben (siehe Arbeitshilfen).
Erwerbstätigkeit nicht gestattet	Die Person darf weder eine abhängige noch eine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Aufenthalt räumlich beschränkt auf: Stadt / Landkreis	Die Person darf den angegebenen Raum ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht verlassen (Residenzpflicht). Liegt der Arbeitsort außerhalb des festgelegten Bereichs, kann die Person bei der Ausländerbehörde eine Änderung der Beschränkung beantragen.
Die Wohnsitznahme ist nur im Bereich der Stadt / des Landkreises gestattet	Die Person ist durch die Wohnsitzauflage verpflichtet, im angegebenen Bereich zu wohnen. Kann der Lebensunterhalt an einem anderen Wohnort dauerhaft eigenständig gesichert werden, kann die Person die Streichung der Wohnsitzauflage bei der Ausländerbehörde beantragen.
Beschäftigung erlaubt als XY bei Unternehmen Z bis zum tt.mm.jjjj	Die Beschäftigung ist nur für eine konkrete Stelle und bis zu einem bestimmten Zeitpunkt definiert. Möchte die Person die Arbeitsstelle wechseln oder die Beschäftigungserlaubnis verlängern, ist vorab eine Rücksprache mit der Ausländerbehörde nötig.

Können Geflüchtete ihren Aufenthaltsraum oder ihren Wohnsitz nicht frei wählen, kann dies auf zwei Regelungen zurückzuführen sein:

- Die Residenzpflicht verpflichtet Asylbewerber und Geduldete, sich in einem bestimmten räumlichen Bereich aufzuhalten, der von der Ausländerbehörde festgelegt wird. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es diese Verpflichtung nicht. Entfällt die Residenzpflicht, kann allerdings auch die Wohnsitzauflage greifen.
- Eine Wohnsitzauflage bedeutet, dass Personen, die Sozialleistungen beziehen, ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen. Anders als bei der Residenzpflicht können auch anerkannte Flüchtlinge in den ersten drei Jahren ab Anerkennung in Deutschland einer Wohnsitzauflage unterliegen. Diese steht einer Arbeitsaufnahme aber zumeist nicht entgegen. Können Geflüchtete nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, wird die Wohnsitzauflage in der Regel von der Ausländerbehörde gestrichen. Die Behörde entscheidet dies im Einzelfall. Für die Prüfung werden entsprechende Nachweise, wie ein Arbeitsvertrag, benötigt.

Hinweis:

Gesetze ändern sich. An dieser Stelle sind die zum jetzigen Zeitpunkt (Stand: August 2016) gültigen rechtlichen Grundlagen genannt. Alle Gesetzestexte in der jeweils aktuellen Fassung finden Sie zum Beispiel unter dem kostenlosen Angebot der Bundesregierung: <http://www.gesetze-im-internet.de>.

Bleibeperspektiven von Geflüchteten

Anerkannte Flüchtlinge erhalten in der Regel eine dreijährige Aufenthaltserlaubnis in Deutschland mit der Möglichkeit der Verlängerung. Im Anschluss daran bekommen sie bei erfolgreichem Spracherwerb und gelungener Integration in den Arbeitsmarkt eine unbefristete Niederlassungserlaubnis, mit der sie dauerhaft in Deutschland leben dürfen. Je nach Integrationsleistung erhalten anerkannte Flüchtlinge nach drei oder fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis. Die Bleibechancen von anerkannten Flüchtlingen sind damit sehr hoch.

Bei Geduldeten gestaltet sich die Situation schwieriger. Ausländerbehörden erteilen Duldungen nur für eine bestimmte Zeit – häufig nur für sechs Monate. Duldungen können jedoch immer wieder verlängert werden („Kettenduldungen“). Um auch gut integrierten Geduldeten eine Arbeitsmarktperspektive zu geben, hat der Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten geschaffen. Hierzu gehört beispielsweise, dass gut integrierte Geduldete unter bestimmten Bedingungen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können. Sprechen Sie bei Bedarf mit Ihrer zuständigen Ausländerbehörde, welche Möglichkeiten in Frage kommen.

Um bei Asylbewerbern, die sich noch im Asylverfahren befinden, die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in Deutschland besser einschätzen zu können, erlaubt das Herkunftsland eine grobe Orientierung. Die Schutzquoten nach Herkunftsland liefern Informationen darüber, wie groß der Anteil der Asylbewerberinnen und -bewerber aus dem jeweiligen Land ist, die als Flüchtlinge anerkannt werden. So wurde im Jahr 2015 nahezu jede geflüchtete Person mit syrischer Staatsangehörigkeit als Flüchtling anerkannt.

Personen aus den Balkanstaaten hingegen dürfen nur in sehr seltenen Fällen in Deutschland bleiben. Informationen vom BAMF zu den Gesamtschutzquoten aller Nationalitäten finden Sie auf den Seiten von ProAsyl (siehe Arbeitshilfen). Bedenken Sie, dass es immer auf den Einzelfall ankommt und rechtliche Rahmenbedingungen – und damit auch die Schutzquote – regelmäßigen Änderungen unterliegen.

Die folgende Checkliste fasst noch einmal die wichtigsten Schritte zu den relevanten Rechtsgrundlagen für die Beschäftigung von Flüchtlingen zusammen.

Checkliste: Klärung der rechtlichen Grundlagen	✓
Klären Sie den Aufenthaltsstatus von potenziellen Beschäftigten.	<input type="checkbox"/>
Treffen Sie eine Einschätzung darüber, wie hoch die Bleibewahrscheinlichkeit der Bewerber ist.	<input type="checkbox"/>
Klären Sie auf Grundlage des Aufenthaltsstatus, ob eine Beschäftigung möglich ist. Handelt es sich nicht um anerkannte Flüchtlinge, ist hierfür ein Blick in die Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels notwendig.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie in den Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels, ob die Kandidatin oder der Kandidat berechtigt ist, in Ihrer Region zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>
Sollte eine Nebenbestimmung eine Beschäftigung verbieten, halten Sie Rücksprache mit der zuständigen Ausländerbehörde. Eventuell kann die Auflage geändert werden.	<input type="checkbox"/>

3.2 Besondere Eigenschaften der Zielgruppe „Flüchtlinge“

Letztendlich folgt die Einstellung und Integration von Flüchtlingen im Unternehmen einem ähnlichen Muster wie die Beschäftigung anderer Zielgruppen. Dennoch gibt es einige Besonderheiten und Bedürfnisse dieser Zielgruppe, die Sie im Vorfeld beachten und auf die Sie gegebenenfalls auch Ihre Belegschaft vorbereiten sollten. Eine allgemeine Aussage über besondere Eigenschaften von Flüchtlingen lässt sich natürlich nicht treffen, denn sie kommen aus unterschiedlichen Ländern und haben ganz unterschiedliche Fluchterfahrungen gemacht. Entsprechend unterschiedlich sind auch die kulturellen Hintergründe sowie die schulischen oder beruflichen Vorerfahrungen.

Die bei uns ankommenden Menschen sind aus ihren Heimatländern vor Krieg, Not und Elend geflohen. Dies werden Sie den Flüchtlingen wahrscheinlich in einzelnen Situationen auch im Arbeitsalltag anmerken. Hinzu kommt, dass viele Flüchtlinge nur über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Dadurch können Verständnisschwierigkeiten und ein erhöhter Unterstützungsbedarf entstehen. Verständnis und Geduld werden Ihnen und Ihren Beschäftigten dabei helfen, herausfordernde Situationen gemeinsam zu meistern. Eine offene und regelmäßige Kommunikation fördert das gegenseitige Verständnis und hilft dabei, Missverständnissen vorzubeugen. Denken Sie auch daran, Ihre Belegschaft

im Vorfeld für die besondere Situation ihrer neuen Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren.

Demografische Merkmale

Ein Großteil der Flüchtlinge, die in den vergangenen Monaten nach Deutschland kamen, ist männlich. Dies galt im ersten Quartal 2016 (Januar bis März) für zwei Drittel aller in Deutschland gestellten Erstanträge. Zudem sind viele der Geflüchteten noch relativ jung. Laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) waren Anfang 2016 über 70 Prozent der Asylantragsteller und -antragstellerinnen jünger als 30 Jahre. Aufgrund der Flucht wurde häufig die Beschäftigung, die Ausbildung oder sogar der Schulbesuch im Herkunftsland unterbrochen. Für die vielen geflüchteten Jugendlichen bietet daher eine duale Berufsausbildung unter Umständen eine sinnvolle Alternative zur Beschäftigung. Entsprechende Informationen finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Ausbildung von Flüchtlingen“ (siehe Arbeitshilfen).

Bildungshintergrund

Je nach Asylstatus stehen die Geflüchteten dem Arbeitsmarkt relativ schnell nach ihrer Ankunft in Deutschland zur Verfügung. Viele möchten zudem gerne rasch einer Beschäftigung nachgehen und so Geld verdienen, um beispielsweise ihre Familien in der Heimat zu unterstützen oder Schulden zu begleichen. Jedoch fehlen auch beruflich formal qualifizierten Flüchtlingen häufig Qualifikationen, die für die Anerkennung ihres im Heimatland erworbenen Berufsabschlusses in Deutschland nötig wären. Vor diesem Hintergrund erscheint für viele Flüchtlinge eine Aushilfstätigkeit zunächst als eine naheliegende Option. Wenn Sie als Arbeitgeber statt Hilfskräften eher Fachkräfte benötigen, sollten Sie gemeinsam über Nach- und Weiterqualifizierung nachdenken (vgl. Kapitel 3.5). Dies kann durch Teilqualifizierungen auch berufsbegleitend erfolgen. Durch Ihr Engagement können Sie so engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen binden.

Besondere Kompetenzen und Potenziale

Geflüchtete bringen eine Reihe von Erfahrungen und Kompetenzen mit, von denen Ihr Unternehmen profitieren kann. Beispielsweise verfügen sie über Sprachkenntnisse, die Ihnen dabei helfen können, neue Auslandsmärkte zu erschließen und Kundenkontakte zu pflegen.

Auch wenn durch Krieg und eine oftmals langwierige Flucht Qualifizierung und Beschäftigung unterbrochen wurden, waren viele Geflüchtete bereits beruflich tätig. Diese in anderen Ländern und Volkswirtschaften erworbe-

nen beruflichen Erfahrungen können für Ihr Unternehmen neue Blickwinkel und Perspektiven aufzeigen.

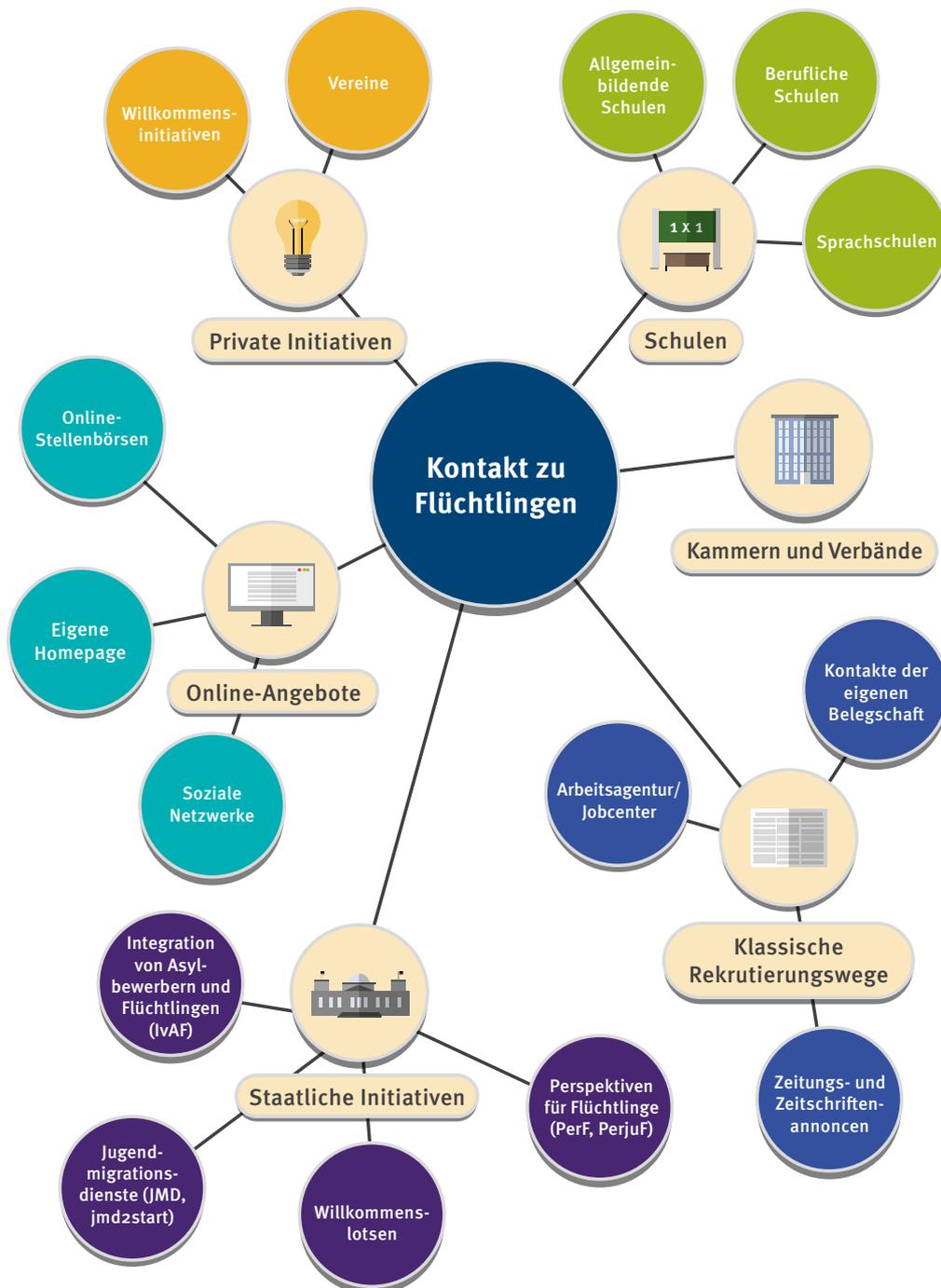
Zudem bringen viele Flüchtlinge eine hohe Motivation und Leistungsbereitschaft mit. Ein großer Teil der Geflüchteten kommt mit dem Wunsch nach Deutschland, hier auf eigenen Füßen stehen zu können und beruflich voranzukommen. Durch ihre Fluchterfahrung haben sie häufig große Hürden und Herausforderungen auf sich genommen und ein hohes Maß an Durchhaltevermögen sowie Selbstorganisation unter Beweis gestellt. Diese Erfahrungen können ihnen dabei helfen, neue Herausforderungen wie den Erwerb der deutschen Sprache oder eine längere Ein-

arbeitszeit zu meistern. Von diesen Eigenschaften kann auch Ihr Unternehmen profitieren.

3.3 Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten

Die vorliegende Übersicht verdeutlicht, welche vielfältigen Wege Ihnen zur Kontaktaufnahme von Geflüchteten zur Verfügung stehen. Welcher Weg oder welche Kombination von Instrumenten für Ihr Unternehmen am besten passt, hängt auch davon ab, welche Vorgehensweise Sie ansonsten wählen.

Abbildung 2: Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen



Bildungsinstitutionen

An vielen Sprachschulen finden Integrationskurse für Menschen mit Migrationshintergrund statt. In diesen Kursen erwerben Geflüchtete nicht nur Deutschkenntnisse, sondern erhalten auch Informationen über die kulturellen Gepflogenheiten sowie zu ihren Rechten und Pflichten in Deutschland. Zudem wird ihre berufliche Orientierung etwa durch Praktika gefördert.

An vielen berufsbildenden Schulen gibt es sogenannte Willkommensklassen oder Integrationsklassen für Menschen mit Migrationshintergrund. Wenn Sie über berufliche Schulen Kontakte zu Flüchtlingen aufbauen möchten, wenden Sie sich an das Schulsekretariat vor Ort. Die Lehrkräfte haben ihre Schülerinnen und Schüler meist über eine längere Zeit kennengelernt und können deren Stärken und Schwächen daher gut einschätzen. Sie können Ihnen auch Hinweise geben, wer für eine Beschäftigung in Ihrem Unternehmen in Frage kommen könnte.

Weiterbildungsanbieter können ebenfalls ein geeigneter Kontaktweg sein, etwa wenn Geflüchtete dort eine Anpassungsqualifizierung für ihre berufliche Anerkennung absolvieren oder einen Berufsabschluss nachholen.

Private Initiativen

Es gibt eine Vielzahl an privaten Initiativen, die Flüchtlinge unterstützen. Organisiert werden sie von ehrenamtlich engagierten Privatpersonen, Sport- oder Musikvereinen, Kirchen oder Sozialverbänden. Die Helferinnen und Helfer in diesen Initiativen haben meist direkten Kontakt zu Flüchtlingen und sind hoch motiviert, diese zu unterstützen. Informationen zu örtlichen Initiativen finden Sie in Berichten lokaler Zeitungen oder im Internet. Die privaten Initiativen werden durch die Landesflüchtlingsräte vertreten (siehe Arbeitshilfen).

Möglicherweise sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen bereits in einer Initiative engagiert und können Kontakte vermitteln. Die meisten Engagierten in Initiativen handeln ehrenamtlich. Eine professionelle Einschätzung der schulischen und beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen sollten Sie daher nicht erwarten. Zur Motivation und zum sozialen Verhalten von Geflüchteten können Sie jedoch Hinweise erhalten.

Klassische Rekrutierungswege

Bei einer Stellenausschreibung können Sie Ihren Wunsch, Flüchtlinge für Ihr Unternehmen zu gewinnen, mit einem Satz wie „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ zum Ausdruck bringen. Diese können

Sie an Plätzen aushängen, die von Flüchtlingen regelmäßig besucht werden, etwa an Schwarzen Brettern in Sprachschulen. Bei der Rekrutierung ist grundsätzlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu berücksichtigen. Beispielsweise dürfen Sie nicht Menschen verschiedener Nationalitäten oder Männer wie Frauen im Vorfeld ausschließen. Es ist jedoch gestattet, gezielt nach bestimmten Personengruppen zu suchen, um die Vielfalt im Unternehmen zu erhöhen.

Weitere klassische Rekrutierungswege stellen neben Initiativbewerbungen die örtliche Arbeitsagentur und das lokale Jobcenter dar. Um als Arbeitgeber freie Stellen anzubieten, können Sie sich kostenlos telefonisch an den gemeinsamen Arbeitgeberservice von Arbeitsagentur und Jobcenter unter der zentralen Rufnummer 0800 4 55 55 20 wenden.

Online-Angebote

Viele Geflüchtete sind auch online erreichbar – beispielsweise über Smartphones. Neben gängigen Online-Stellenbörsen wie der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit gibt es mit www.workeer.de eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete eingerichtet wurde (siehe Arbeitshilfen). Dort können Sie als Arbeitgeber Ihre freien Stellen anbieten oder sich die Profile von Bewerberinnen und Bewerbern anschauen.

Darüber hinaus kann sich der Weg über soziale Medien anbieten, in denen sich Geflüchtete ebenfalls häufig bewegen. Sie können dort auf offene Stellen hinweisen. Ein entsprechendes Profil zu erstellen ist häufig kostenfrei. Wichtig ist, Informationen in sozialen Medien laufend zu aktualisieren. Weitere Informationen zur Online-Rekrutierung, etwa auch zur Arbeitgeberdarstellung auf der eigenen Unternehmens-Website, erhalten Sie in der entsprechenden KOFA-Handlungsempfehlung (siehe Arbeitshilfen).

Staatliche Initiativen

In den vergangenen Monaten wurden immer mehr staatliche Initiativen gestartet, um die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zu fördern. An vielen Programmen können Sie als Arbeitgeber direkt mitwirken, etwa indem Sie Flüchtlingen Praktika anbieten, um sie im Hinblick auf eine spätere mögliche Beschäftigung kennenzulernen. Neben bundesweiten Programmen existieren auch zahlreiche regionale Initiativen. Steckbriefe zu bundesweiten und regionalen Initiativen finden Sie auf der KOFA-Website (siehe Arbeitshilfen).

3.4 Auswahl von geeigneten Bewerbern

Viele Flüchtlinge haben Teile oder sogar ihre gesamte Ausbildungszeit im Ausland verbracht. Einige haben bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium begonnen oder abgeschlossen. Umfang und Inhalte dieser Bildungsgänge sowie technische und soziale Standards können sich von Angeboten in Deutschland stark unterscheiden. Hinzu kommt, dass Flüchtlinge nicht immer alle Zeugnisse und Zertifikate bei der Flucht mitnehmen konnten.

Für Personalverantwortliche sind daher Kompetenzen und Vorkenntnisse sowie der vorhandene Förderbedarf oftmals schwierig einzuschätzen. Hier können Ihnen Potenzialanalysen oder Kompetenzfeststellungen von Berufsberaterinnen und Berufsberatern oder eine Probearbeit im Betrieb helfen. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse unabdingbar, um das Miteinander im Betrieb und die beruflichen Anforderungen zu meistern.

Eine geeignete Möglichkeit, eine Kandidatin oder einen Kandidaten und seine oder ihre Vorkenntnisse kennenzulernen, bietet ein betriebliches Praktikum. Nähere Infos erhalten Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Praktika für Flüchtlinge“ (siehe Arbeitshilfen).

Unterschiede im Bewerbungsprozess

In vielen Ländern läuft der Bewerbungsprozess weniger formal ab als bei uns. Stattdessen wird häufig größerer Wert auf den persönlichen Eindruck gelegt, wie etwa in Syrien. Geflüchtete müssen daher zunächst mit der Bedeutung von Anschreiben und Lebenslauf für eine Bewerbung in Deutschland vertraut gemacht werden. Zwar werden in Integrationskursen, Sprach- und Berufsschulen die Grundlagen des Bewerbungsprozesses erläutert, jedoch sollten Sie berücksichtigen, dass Bewerbungsunterlagen nicht immer den deutschen Standards entsprechen.

Beurteilung von Sprachkenntnissen

In vielen Bewerbungen werden für die Beschreibung des Sprachniveaus Abkürzungen in Form von Buchstaben und Ziffern angegeben. Diese beziehen sich in der Regel auf den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Dieser gilt für alle in Europa gesprochenen Sprachen und ist in drei Stufen unterteilt:

- Stufe A steht für eine grundlegende Sprachverwendung und kann als Anfängerniveau bezeichnet werden.
- Stufe B steht für eine selbstständige Sprachverwendung und kennzeichnet ein fortgeschrittenes Niveau.

- Stufe C steht für eine kompetente Sprachverwendung, die eine Kommunikation in nahezu allen Situationen zulässt.

Eine gute Orientierung bietet ein Selbsttest auf der Webseite des Goethe-Instituts, der sich am Referenzrahmen orientiert. Sie können Ihre Bewerberin oder Ihren Bewerber bitten, diesen Test zu absolvieren. Mehr Informationen zu den einzelnen Sprachniveaus mit Beispielen finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Berufsbezogene Sprachförderung“ (siehe Arbeitshilfen).

Sie können die Sprachkenntnisse am besten in einem persönlichen Gespräch testen. Wenn Sie gezielt Fragen zu fachlichen Prozessen stellen, erfahren Sie sowohl mehr zum vorhandenen Fachvokabular als auch zum entsprechenden Fachwissen.

Einschätzung der beruflichen Vorbildung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Neben den Bewerbungsunterlagen bietet Ihnen ein Bewerbungsgespräch die beste Gelegenheit, mehr über die schulischen und beruflichen Vorkenntnisse der Bewerberin oder des Bewerbers zu erfahren. Wenn im Herkunftsland kürzer die Schule besucht wurde als hierzulande üblich, muss dies kein Hinweis auf geringere Leistungsfähigkeit oder Lernpotenziale sein. Berufliche Qualifikationen und vor allem Berufserfahrung sagen Ihnen mehr im Hinblick auf die vorhandenen Beschäftigungspotenziale.

Allerdings entsprechen auch ausländische Berufs- und Hochschulabschlüsse sowie Tätigkeiten nicht immer den deutschen Standards. Informationen zu mehr als 70 ausländischen Berufsbildungssystemen und zahlreichen Berufsprofilen finden Sie im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen. Dort finden Sie auch Informationen zum Anerkennungsverfahren (siehe Arbeitshilfen).

Viele Tätigkeiten, für die hierzulande ein dualer Ausbildungsberuf qualifiziert, erfordern in anderen Ländern ein Hochschulstudium. Es kann also sein, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber mit einem ausländischen Hochschulabschluss in Deutschland in einem Ausbildungsberuf tätig sein wird. Im Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Kultusministerkonferenz (Anabin) finden Sie eine umfassende Datenbank mit grundlegenden Informationen zu internationalen Schul- und Studienabschlüssen wie etwa zu deren Dauer und zum Notensystem (siehe Arbeitshilfen).

Wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium in einem staatlich anerkannten Beruf des Herkunftslandes vorliegt, ist ein Anerkennungsverfahren eine gute

Möglichkeit, um den ausländischen Abschluss besser einschätzen zu können. Alle Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss haben seit 2012 in Deutschland einen Rechtsanspruch, ihre Berufsqualifikation von einer zuständigen Stelle auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen zu lassen. Es wird beispielsweise geprüft, ob ein Elektroniker aus Syrien eine gleichwertige Qualifikation wie ein deutscher Elektroniker besitzt. Dabei ist zu beachten, dass für sogenannte reglementierte Berufe das Anerkennungsverfahren verbindlich für die Ausübung des Berufs ist. Je nach Berufsprofil des Herkunftslandes sowie Berufserfahrung der Person kann entweder eine volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit festgestellt werden:

kann bedeuten, dass eine Kandidatin oder ein Kandidat jahrelang in einem Malerbetrieb tätig war und über entsprechende Berufserfahrung verfügt, ohne ein entsprechendes Zertifikat vorweisen zu können. Falls Sie sich über den Umfang der Vorkenntnisse einer Person unsicher sind und feststellen möchten, an welcher Stelle Sie Kenntnisse vertiefen können, bietet sich eine Probebeschäftigung an. Hierbei handelt es sich, anders als bei einem Praktikum, um eine tatsächliche Beschäftigung für eine befristete Zeit von nicht länger als sechs Monaten. Die rechtlichen Bestimmungen unterscheiden sich nicht von einer unbefristeten Beschäftigung. Nähere Infos erhalten Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Praktika für Flüchtlinge“ (siehe Arbeitshilfen)

Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung	Erläuterung	Bedeutung und mögliche weitere Schritte
Volle Gleichwertigkeit	Die ausländische Qualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf vergleichbar.	Der Bescheid kann als aussagekräftiges Dokument bei Bewerbungen genutzt werden.
Teilweise Gleichwertigkeit	Die ausländische Qualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf teilweise vergleichbar, weist aber wesentliche Unterschiede auf.	Die Gleichwertigkeit kann durch eine betriebliche Anpassungsqualifizierung, ein Praktikum oder eine Beschäftigung im Betrieb erreicht werden. Zur Erreichung der vollen Gleichwertigkeit muss ein Folgeantrag gestellt werden.
Keine Gleichwertigkeit	Zwischen der ausländischen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf bestehen keine wesentlichen Übereinstimmungen.	In Frage kommen Wege zur Erreichung eines anerkannten Berufsabschlusses, z. B. Ausbildung, Externenprüfung oder ggf. Kompetenzfeststellungsverfahren.

Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung

Mithilfe des Anerkennungsbescheides am Ende des Verfahrens können Sie sich als Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über die Kompetenzen der Person machen. Möchten Sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter bei der Anerkennung ihres bzw. seines im Ausland erworbenen Abschlusses unterstützen, ist es hilfreich, wenn Sie auch der zuständigen Stelle als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihrem Mitarbeiter ein sehr detailliertes Arbeitszeugnis mit Beschreibung der Tätigkeiten ausstellen. Welche Stelle in Ihrer Region für die Anerkennung zuständig ist, erfahren Sie mithilfe des Anerkennungs-Finders (siehe Arbeitshilfen).

Beurteilung von Berufserfahrung und informell erworbenen Kompetenzen

In vielen Ländern ist die berufliche Bildung nicht so systematisch mit dem Arbeitsmarkt verknüpft wie in Deutschland. Häufig werden Kompetenzen informell erworben, etwa durch „Learning by Doing“ oder „Training on the Job“. Dies

3.5 Qualifizierung von Flüchtlingen

Unter den Geflüchteten gibt es eine Vielzahl von Menschen mit langjähriger Berufserfahrung, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Sehen Sie Bedarf zur Nachqualifizierung, kommen zunächst die regulären Angebote zur beruflichen Weiterbildung in Betracht. Die Angebotspalette ist vielfältig – Anbieter können Bildungswerke der Wirtschaft, Kammern oder private Weiterbildungsanbieter sein. Einen Überblick zu den Angeboten in Ihrer Nähe erhalten Sie über KURSNET, das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit, oder über die Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers für Weiterbildungskurse (siehe Arbeitshilfen). Neben Weiterbildungsangeboten können Sie Geflüchtete auch durch Anpassungsqualifizierungen zur beruflichen Anerkennung, durch eine Berufsausbildung oder eine Umschulung qualifizieren. So können Sie Geflüchtete wie andere an- und ungelernete Kräfte in Ihrem Unternehmen zu Fachkräften weiterentwickeln. Nähere Informationen finden Sie in unserer Handlungsempfehlung „Qualifizierung von An- und Ungelernten“ (siehe Arbeitshilfen).

Teilqualifikationen

Mit Teilqualifikationen können Sie die beruflichen Kompetenzen von Geflüchteten gezielt schrittweise fördern. Hierbei handelt es sich um standardisierte Einheiten, die Teile eines anerkannten Ausbildungsberufs umfassen und bis zu sechs Monate dauern. Die Einheiten können einzeln geprüft und zertifiziert werden. Durch Ablegen der Externenprüfung kann ein anerkannter Berufsabschluss erworben werden. Dieser Weg bietet sich vor allem für erwachsene Geflüchtete an, die keine Ausbildung mehr absolvieren wollen.

Flüchtlinge ohne formalen Berufsabschluss können Sie als An- und Ungelernte im Betrieb beschäftigen. Doch eine Investition in die Weiterbildung dieser Personengruppe kann sich für Sie lohnen: Die einzelnen Teilqualifikationen ermöglichen es, gezielt auf den Weiterbildungsbedarf einzugehen. Die Personen können anschließend komplexere Aufgaben übernehmen und andere Fachkräfte entlasten. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt und gefordert, was sich in einer höheren Motivation sowie Identifikation mit der Aufgabe widerspiegelt und für Sie letztlich eine höhere Mitarbeiterbindung ermöglicht. Zu entsprechenden Fördermöglichkeiten lesen Sie mehr in Kapitel 3.6.

Teilqualifikationen werden von der Bundesagentur für Arbeit, den Bildungswerken der Wirtschaft sowie einigen Industrie- und Handelskammern angeboten. Die Bildungswerke der Wirtschaft haben sich in der Initiative „Eine TQ besser“ zusammengeschlossen. Hinweise zu Angeboten und Fördermöglichkeiten liefert KURSNET, das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit (siehe Arbeitshilfen).

3.6 Finanzielle Förderung bei der Integration

Geflüchtete verfügen häufig über begrenzte finanzielle Mittel. In vielen Fällen haben sie noch Schulden in der Heimat zu begleichen, da sie für die Flucht finanzielle Unterstützung durch Freunde und Familie erhalten haben. Daher sind Flüchtlinge häufig nicht in der Lage, eine Qualifizierungsmaßnahme selbst zu bezahlen und ihren Lebensunterhalt während dieser Zeit alleine zu bestreiten. Es gibt verschiedene Fördermöglichkeiten, die Flüchtlinge und Unternehmen bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen nutzen können. Das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) ist das zentrale öffentliche Förderprogramm, das Weiterbildungskosten fördert und einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt.

Die Grundlage für die Förderung WeGebAU ist im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) verankert. Anerkannte Flücht-

linge, Asylbewerberinnen und -bewerber sowie Geduldete, die keinem Arbeitsverbot unterliegen, haben einen Anspruch auf Leistungen aus SGB III. Voraussetzung für die Förderung durch WeGebAU ist, dass die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird und Sie als Arbeitgeber auch während der Maßnahme weiterhin das Arbeitsentgelt zahlen. Im Rahmen der Förderung werden Ihrer Mitarbeiterin oder Ihrem Mitarbeiter die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet. Überdies ist ein Zuschuss zu den übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrtkosten) möglich. Bei KMU mit einer Beschäftigtenzahl von weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten besondere Förderbestimmungen. Hat die oder der Beschäftigte das 45. Lebensjahr bereits vollendet, trägt die Arbeitsagentur einen Teil der Lehrgangskosten. Ist die zu fördernde Person jünger, müssen Sie als Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten selbst tragen. Als Arbeitgeber können Sie außerdem einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt während der Maßnahme erhalten, falls diese eine völlige oder teilweise Erbringung der Arbeitsleistung verhindert. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich bei der Person um eine ungelernete Beschäftigte bzw. einen ungelernen Beschäftigten handelt, die oder der einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt. Weitere Infos erhalten Sie in der zugehörigen Broschüre der Bundesagentur für Arbeit (siehe Arbeitshilfen) oder bei Ihrer Arbeitsagentur vor Ort.

Arbeitgeber können überdies einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt als Ausgleich einer Minderleistung erhalten, um die Eingliederung förderungsbedürftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Der sogenannte „Eingliederungszuschuss“ wird dann gezahlt, wenn die Arbeitsvermittlung aus Gründen erschwert ist, die in der Person liegen. Die Förderhöhe kann bei bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalisierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegen. Die Förderdauer kann dabei bis zu zwölf Monate betragen. Für die Vergabe des Eingliederungszuschusses sind die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter zuständig. Für nähere Informationen wenden Sie sich telefonisch an den gemeinsamen Arbeitgeberservice von Arbeitsagentur und Jobcenter unter der zentralen Rufnummer 0800 4 55 55 20.

Die Agenturen für Arbeit oder die Jobcenter können außerdem die Kosten für eine „Betriebliche Maßnahme zur Aktivierung und betrieblichen Eingliederung“ (MAG) tragen. Das Programm läuft in der Regel bis zu sechs Wochen und ermöglicht die Feststellung und Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse. Nähere Infos erhalten Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Praktika für Flüchtlinge“ (siehe Arbeitshilfen).

3.7 Betriebliche Integration von Flüchtlingen

Nach Abschluss des Arbeitsvertrags erfolgt die Integration in den Betrieb. Wie bei jeder anderen neuen Mitarbeiterin oder jedem neuen Mitarbeiter ist es wichtig, dass Sie sich zu Beginn Zeit für die neue Arbeitskraft und deren Einarbeitung nehmen. Mit betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen leisten Sie einen Beitrag dazu, dass sich Ihre neue Fachkraft schnell und leicht in die Arbeitsprozesse und in die Belegschaft integriert.

Flüchtlinge benötigen gegebenenfalls zusätzlich Unterstützung beim Spracherwerb und bei der Gestaltung der Freizeit, um Anschluss an die Gesellschaft zu finden. Auch hier können Sie als Arbeitgeber wichtige Weichen für eine gelungene Integration stellen.

Fachliche Integration

Die ersten Tage im Unternehmen und die Einarbeitung in die neue Stelle sind von hoher Bedeutung für die fachliche Integration. Eine feste Ansprechpartnerin oder ein fester Ansprechpartner, eine Mentorin oder ein Mentor kann die Integration maßgeblich fördern. Neben fachlicher Kompetenz zeichnet sich ein Mentor oder eine Mentorin idealerweise durch interkulturelle Kompetenzen aus. Vielleicht beschäftigen Sie in Ihrer Belegschaft schon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Erfahrungen, die sprachliche und kulturelle Unterschiede erlebt haben und bei diesem Thema mit Rat und Tat zur Seite stehen können.

An den ersten Arbeitstagen sind das Kennenlernen des gesamten Unternehmens sowie insbesondere der Kolleginnen und Kollegen des künftigen Teams von entscheidender Bedeutung. Mit einem Einarbeitungsplan, der die ersten Tage im Unternehmen klar strukturiert, erleichtern Sie nicht nur Ihrer neuen Fachkraft die Integration ins Unternehmen, es hilft auch Ihnen und der verantwortlichen Führungskraft bei der Vorbereitung. Eine Checkliste, die Sie bei der Etablierung einer gelungenen Willkommenskultur und der Integration unterstützt, finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Willkommenskultur in Unternehmen“ (siehe Arbeitshilfen).

Eventuelle sprachliche Hürden können Sie durch die Bereitstellung entsprechender Hilfen überwinden. Beispielsweise könnten Sie Ihrer neuen Fachkraft eine Übersetzung ihres Aufgabenprofils zur Verfügung stellen. Hilfreich könnte auch ein Glossar mit den wichtigsten Fachbegriffen in der jeweiligen Landessprache und auf Deutsch sein. So kann neben einem besseren Verständnis der Aufgaben zugleich auch die Sprachkompetenz erweitert werden.

Bedenken Sie, dass Ihre neue Fachkraft ihre Berufserfahrung in einem anderen kulturellen Kontext erworben hat. Dadurch und möglicherweise auch aufgrund längerer Unterbrechungen durch Krieg und Krisen im Herkunftsland und die Flucht nach Deutschland kann es zu unterschiedlichen Erwartungen oder Missverständnissen kommen. Eine offene Kommunikation und ein regelmäßiger Austausch unterstützen dabei, Missverständnisse schnell auszuräumen und verhindern beidseitige Enttäuschungen. Wichtig ist zudem, dass Sie Ihre Belegschaft für mögliche kulturelle Unterschiede sensibilisieren und für einen offenen Umgang werben.

Integration ins Team

Gemeinsame Unternehmungen ermöglichen Ihrer neuen Fachkraft, das Team besser kennenzulernen und stärken das „Wir“-Gefühl der gesamten Belegschaft. Viele Flüchtlinge, die in Deutschland ankommen, mussten ihre Familien und Freunde in ihren Heimatländern zurücklassen und haben in Deutschland häufig noch wenige private Kontakte. Umso wichtiger sind für sie die Kontakte, die sie bei der Arbeit knüpfen. Der Arbeit und dem Unternehmensumfeld kommt daher eine Schlüsselrolle auch für die gesellschaftliche Integration zu. Bei der Wahl der gemeinsamen Aktivitäten sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt: angefangen bei Sportfesten und Kulturveranstaltungen bis hin zu Kochevents zum gegenseitigen Kennenlernen der Heimatküche.

Für eine gelungene Integration ins Team ist zum einen die direkte Unterstützung der neuen Mitarbeiterin bzw. des neuen Mitarbeiters wichtig, zum anderen gilt es auch, die Belegschaft mit „ins Boot zu holen“. Voraussetzung hierfür ist eine offene Kommunikation von Anfang an. Darüber hinaus können Sie interkulturelle Trainings für Ihre Belegschaft anbieten. Dies ist nicht nur eine gute Vorbereitung für die Integration von Flüchtlingen ins Team, sondern bietet gleichzeitig Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiterzubilden. In diesen Weiterbildungen lernen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem, wie sie mit Menschen aus anderen Kulturen erfolgreich kommunizieren und zusammenarbeiten können – sei es im eigenen Betrieb oder in Form von Geschäftskontakten ins Ausland. Zugleich können Sie dadurch weitere Mentorinnen und Mentoren gewinnen. Professionelle Anbieter solcher Kurse finden Sie beispielsweise auf der Webseite des deutschen Bildungsservers (siehe Arbeitshilfen). Darüber hinaus bietet das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ ein umfangreiches Schulungsangebot an (siehe Arbeitshilfen).

Einige Flüchtlinge, die in Deutschland ankommen, haben Traumatisches erlebt und leiden an psychischen und physischen Folgewirkungen. Als Trauma gilt ein Erlebnis von

außergewöhnlicher Bedrohung, das den Menschen in seinem ganzen Wesen erschüttert. Als Folge kann sich eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) entwickeln. Welche Symptome im Rahmen einer PTBS auftreten, ist individuell verschieden. Mögliche Symptome sind aufbrausende Wut, Misstrauen, Schreckhaftigkeit sowie Konzentrations- und Schlafstörungen. Sie selbst können hier nur begrenzt auf den Mitarbeiter beziehungsweise die Mitarbeiterin einwirken. Stärken Sie das Selbstwertgefühl durch Erfolgserlebnisse. Wenn Sie Symptome wahrnehmen, sollten Sie diese ansprechen und darauf verweisen, dass solche Reaktionen normal sind. Seien Sie geduldig im Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Zuhören hilft, wenn der betroffene Flüchtling Ihnen etwas über seine Erlebnisse erzählen möchte – erzwingen Sie aber nichts. Helfen Sie Geflüchteten mit PTBS bei der Aufnahme von Kontakten, ermuntern Sie die Betroffenen, ihren Hobbys und Neigungen nachzugehen. Zeigen Sie therapeutische Unterstützungsmöglichkeiten auf. Diese gibt es beispielsweise bei psychosozialen Zentren, der Caritas, dem Deutschen Roten Kreuz oder Vereinen wie Xenion und Refugio.

Sprachliche Integration

Zu den größten Hürden bei der Integration zählen sprachliche Hemmnisse. Sie können als Arbeitgeber Ihre neue Fachkraft beim Spracherwerb unterstützen und damit sowohl zu einer schnelleren beruflichen, wie auch privaten Eingewöhnung beitragen. Tiefgehende Informationen zu den einzelnen Angeboten erhalten Sie auch in der KOFA-Handlungsempfehlung „Berufsbezogene Sprachförderung“ (siehe Arbeitshilfen).

Eine große Unterstützung beim Spracherwerb kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung oder eine Freistellung für den Besuch eines Sprachkurses sein. Häufig machen es Wohn- und Lernbedingungen Geflüchteten schwer, zuhause weiter zu lernen. Durch die Bereitstellung eines Raums schaffen Sie die Möglichkeit eines Rückzugortes zum Lernen. Zudem können Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf achten, gerade zu Beginn keine zu komplizierten Vokabeln und Sätze zu verwenden und auf eine langsame und deutliche Aussprache zu achten.

Neben allgemeinen Deutschsprachkenntnissen sind für die betriebliche Integration auch Fachsprachkenntnisse von hoher Bedeutung. Gibt es in Ihrem Unternehmen weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache und des Fachvokabulars benötigen, dann bietet es sich unter Umständen an, einen Sprachkurs im Unternehmen anzubieten. Vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem BAMF werden Kurse zur „Berufsbezogenen Sprachförderung“ angeboten. Für Sie als Arbeitgeber sind die ESF-BAMF-Kurse beson-

ders interessant, da die Teilnahme für Personen möglich ist, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse besitzen, um den Arbeitsalltag zu meistern. Die Kurse werden vom BAMF bundesweit organisiert und durch regionale Kooperationspartner durchgeführt. Eine Liste aller regionalen Träger der Sprachförderung und deren Kooperationspartner finden Sie auf der Homepage des BAMF.

In Deutschland existiert ein flächendeckendes Netz an privaten Bildungsdienstleistern und Volkshochschulen, die eigene Sprachkurse anbieten. Über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit können Sie anhand einer Suchfunktion Angebote auch in Ihrer Nähe finden (siehe Arbeitshilfen). Viele der angebotenen Deutschkurse haben einen Berufsbezug und werden auf unterschiedlichen Sprachniveaus angeboten. Sie können Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihren neuen Mitarbeiter bei der Suche nach einem geeigneten Kurs unterstützen. Gegebenenfalls wird der passende Kurs nur während der Arbeitszeit angeboten. In diesem Fall können Sie Ihre Fachkraft durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung oder eine Freistellung unterstützen.

Nicht immer ist jedoch ein Kurs vor Ort die beste Möglichkeit, um Deutsch zu lernen. Es gibt kostenlose Online-Angebote, die unabhängig von Zeit und Ort über das Internet genutzt werden können. Zu den zentralen Angeboten zählen:

- Online-Lernplattform: Ich will Deutsch lernen
- Homepage des Goethe-Instituts
- kostenfreie App „Einstieg Deutsch“
- kostenfreie App „Deutsch-Vokabeltrainer“
- Homepage der Deutschen Welle

Gesellschaftliche Integration

Der Anfang in einem neuen Land ist sicherlich herausfordernd, vor allem wenn die Sprache noch nicht beherrscht wird. Viele Flüchtlinge sind alleine nach Deutschland gekommen. Daher nehmen Sie als Arbeitgeber eine besondere Rolle ein. Sie können Ihre neue Fachkraft auch außerhalb der Arbeit vielfältig dabei unterstützen, sich in der neuen Umgebung schnell heimisch zu fühlen.

Sie und Ihre Beschäftigten wissen, welche Freizeitaktivitäten in der Nähe Ihres Betriebes möglich sind. Mit einer Übersicht der bekanntesten Aktivitäten und Orte können Sie den Geflüchteten den Schritt in Ihre neue Heimat erleichtern. Für viele Geflüchtete ist ihre Religion ein wichti-

ger Eckpfeiler ihres Lebens. Achten Sie daher zum Beispiel auf die religiösen Feiertage. Hierfür bietet das BAMF einen interkulturellen Kalender, der die wichtigsten Feiertage der meistverbreiteten Religionen beinhaltet. Sie sind allerdings gesetzlich nicht verpflichtet, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an diesen Tagen frei zu geben (siehe Arbeitshilfen). Wenn es im Rahmen Ihrer Betriebsabläufe möglich ist, können Sie Ihren Beschäftigten jedoch Urlaub oder Überstundenausgleich ermöglichen.

Auch bei der Suche nach einer passenden Unterkunft können Sie Ihre neue Fachkraft unterstützen. Nutzen Sie dafür die regulären Wohnungsbörsen vor Ort, Anzeigen in Tageszeitungen oder Online-Immobilienbörsen. Vielleicht können auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen. Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ hilft eine Übersicht in verschiedenen Sprachen von der Website des BAMF weiter (siehe Arbeitshilfen).

Gerade zu Beginn stehen häufig einige Behördengänge und vertragliche Angelegenheiten an. Hierzu gehören Termine bei der Ausländerbehörde, der Krankenkasse, die Eröffnung eines Bankkontos und der Abschluss von Verträgen und Versicherungen. Auch hierbei können Sie unterstützen.

Die Kontaktdaten beispielsweise der Ausländerbehörden finden Sie im BAMF-Auskunftssystem (siehe Arbeitshilfen).

4 So messen Sie Ihren Erfolg

Eine quantitative Kosten-Nutzen-Analyse der Beschäftigung Geflüchteter ist kaum möglich, da sich viele relevante Kriterien nicht unmittelbar monetär abbilden lassen. Anhand folgender Kriterien können Sie jedoch qualitativ beurteilen, inwieweit die Beschäftigung Geflüchteter in Ihrem Betrieb von Erfolg gekrönt ist:



Was macht ein Willkommenslotse?

Willkommenslotsen sind zentrale Ansprechpartner bei allen Fragen rund um die Besetzung von Praktika-, Ausbildungs-, und Arbeitsplätzen mit Geflüchteten. Sie unterstützen Unternehmen vor Ort. Zu den Angeboten gehören Matching, Vor-Ort-Beratung zu rechtlichen Fragen, Verwaltungsaufwand und weiteren Unterstützungsangeboten.

Nähere Informationen zur Tätigkeit der Willkommenslotsen und wie Sie mit Ihnen in Kontakt kommen können, finden Sie auf www.kofa.de/fluechtlinge.

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Humanitäres Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Integration von Geflüchteten in Betrieb, Arbeitsmarkt und Gesellschaft • Lernzuwachs der Geflüchteten durch Learning by doing, Unterstützung beim Spracherwerb und Weiterbildung oder Nachqualifizierung
Gewinnung und Bindung geeigneter und motivierter Fachkräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Hohes Engagement, hohe Lernbereitschaft und gute Leistungen der neuen Arbeitskraft • Gegenseitiger Wunsch einer längeren Beschäftigung • Beitrag zur Produktivität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens • Impulse für betriebliche Prozesse und Marktpotenziale durch anderen kulturellen Hintergrund
Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und des betrieblichen Zusammenhaltes	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzender Umgang miteinander und Vermeidung von Konflikten durch offene Kommunikation • Gesteigertes Engagement der Belegschaft durch die Stärkung der kulturellen Vielfalt • Verbesserung des Betriebsklimas, etwa durch Teamevents oder Freizeitaktivitäten
Verbesserung des Unternehmensimages	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Qualität von Bewerbungen steigt • Erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit • Positives Feedback von Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten oder Gesellschaftern

5 Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Ausbildung von Flüchtlingen: Welche Besonderheiten Sie bei der Ausbildung von Flüchtlingen beachten müssen, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/gefluechtete-als-auszubildende>

Praktika für Flüchtlinge: Welche Besonderheiten Sie bei Praktika für Flüchtlinge beachten müssen, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/fluechtlinge-im-praktikum>

Berufsbezogene Sprachförderung: Hier erhalten Sie detaillierte Informationen, wie Sie das Sprachniveau von Bewerberinnen und Bewerbern einschätzen können, welche Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und welche Online-Angebote beim Spracherwerb unterstützen können.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung>

Grundbildung: Lesen, Schreiben und Rechnen sind aus dem Arbeitsalltag nicht wegzudenken. Erfahren Sie hier, wie Sie Personen unterstützen können, diese Kenntnisse zu erwerben.
http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Arbeitsplatzbezogene_Grundbildung_fuer_An-_und_Ungelernte.pdf

Willkommenskultur in Unternehmen: Mit einer gelebten Willkommenskultur sind Sie für Fachkräfte aus dem Ausland und für Personen mit Migrationshintergrund ein überaus attraktiver Arbeitgeber. Unterstützen Sie Ihre neue Mitarbeiterin bzw. Ihren neuen Mitarbeiter bei der betrieblichen und gesellschaftlichen Integration.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/willkommenskultur>

Diversity Management: Eine „bunte Belegschaft“ in Form vielfältiger kultureller Hintergründe, einer gemischten Altersstruktur und ausgewogenen Geschlechterverhältnissen fördert ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit vielfältigen Belegschaften können Sie auch der entsprechenden Handlungsempfehlung entnehmen.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlung-diversity>

Online-Rekrutierung: Die Online-Rekrutierung wird zunehmend zum Standard in der Personalgewinnung. Sie stellt in der Regel eine günstige Alternative zu klassischen Suchwegen dar. Gleichzeitig sprechen Sie eine große Zielgruppe an. Sie haben die Möglichkeit, Stellenangebote in elektronischen Medien zu veröffentlichen oder aktiv nach Kandidaten in Bewerberdatenbanken und sozialen Netzwerken zu suchen.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/online-rekrutierung>

Qualifizierung von An- und Ungelernten: Der Bedarf an Arbeitskräften für die Ausführung einfacher Tätigkeiten nimmt tendenziell ab, der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hingegen stetig zu. An- und Ungelernte bilden eine ernstzunehmende Reserve zur Schließung dieser sich ausweitenden Fachkräftelücke. Dafür bedürfen sie aber in der Regel einer konkreten Qualifizierung.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/qualifizierung-von-an-und-ungelernten>

Links

Rechtliche Grundlagen zur Beschäftigung von Flüchtlingen (Kapitel 3.1)

http://www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/BlaueKarte/blau-karte-node.html;jsessionid=426CD6C3C6B5AE1D3C0E353FD460FD9B.1_cid359

Die Voraussetzungen der Blaue Karte EU sind dann erfüllt, wenn ein bestimmtes jährliches Mindestbruttogehalt gezahlt wird. Das BAMF informiert unter diesem Link über die Voraussetzungen der Blaue Karte EU und die Höhe des Mindestbruttogehaltes.

<http://www.berlin.de/formularserver/formular.php?50329>
Um eine Beschäftigungserlaubnis für Geflüchtete zu erhalten, kann es nötig sein, dass Sie eine aussagekräftige Einstellungszusage oder einen Arbeitsvertrag vorzuweisen haben. Unter dem Link finden Sie ein Beispielformular, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Uebersichten/KOFA-Uebersichten_Beschaeftigung_Fluechtlinge.pdf

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen Sie für welche Stellenart beachten müssen, erfahren Sie in der Übersicht unter diesem Link.

https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/2015/12/2015_HKL_AntragsEntscheidungsstatistik.pdf

Auf der Homepage von ProAsyl finden Sie die Schutzquoten aller Herkunftsländer für das Jahr 2015, mit denen Sie grob einschätzen können, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Asylbewerber oder eine Asylbewerberin in Deutschland anerkannt wird.

<http://webgis.bamf.de/BAMF/control>

Das BAMF-Auskunftssystem zeigt Ihnen beispielsweise die Kontaktdaten der regionalen Ausländerbehörden auf.

Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten (Kapitel 3.3)

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Unter dem Link finden Sie die Online-Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit.

<http://www.fluechtlingsrat.de/>

Hier finden Sie die Kontaktdaten der Landesflüchtlingsräte – die unabhängigen Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsselbstorganisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen.

<https://workeer.de>

Eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete und Betriebe eingerichtet wurde.

<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlings/initiativen>

Unter diesem Link finden Sie Steckbriefe zu hilfreichen bundesweiten und regionalen Initiativen, die Sie bei der Integration von Flüchtlingen unterstützen.

Auswahl von geeigneten Bewerbern (Kapitel 3.4)

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/>

Im Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erfahren Sie, welche Stelle in Ihrer Region für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständig ist.

<http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl>

Selbsttest auf der Webseite des Goethe-Instituts zur Einschätzung des Sprachniveaus

<http://www.anabin.kmk.org>

Im Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Kultusministerkonferenz (Anabin) finden Sie eine umfassende Datenbank mit grundlegenden Informationen zu internationalen Schul- und Studienabschlüssen wie etwa zu deren Dauer und zum Notensystem.

<http://www.bq-portal.de/>

Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, finden Sie neben Informationen zum Anerkennungsverfahren detaillierte Informationen zu den Bildungssystemen in mehr als 70 Ländern – unter anderem Syrien, Irak und Afghanistan.

Qualifizierung von Geflüchteten (Kapitel 3.5)

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

Einen Überblick zu den Kursangeboten in Ihrer Nähe erhalten Sie über das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit.

<http://www.iwwb.de/>

Die Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers für Weiterbildungskurse informiert über Weiterbildungsangebote.

Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen (Kapitel 3.6)

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dst-bai395207.pdf>

Die Broschüre gibt Aufschluss über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU).

Integration von Geflüchteten im Betrieb (Kapitel 3.7)

<http://www.bildungsserver.de/Interkulturelle-Erwachsenenbildung-Weiterbildung-3700.html>

Auf der Webseite des deutschen Bildungsservers finden Sie unter anderem Anbieter kultureller Weiterbildungen.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/03_VordruckeAntraege/traegerliste-pdf.pdf%20

Eine Liste aller regionalen Träger der Sprachförderung finden Sie auf der Homepage des BAMF.

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/

Das Online-Portal ist Teil des IQ-Netzwerkes. Auf der Homepage finden Sie unter anderem kostenfreie Broschüren und Praxisbeispiele sowie regionale Ansprechpartner der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, die Sie tiefergehend über die Möglichkeiten berufsbezogener Deutschförderung informieren.

www.iwld.de

Kostenfreie Online-Lernplattform, die derzeit in 13 Sprachen zur Verfügung steht.

<http://www.goethe.de/willkommen>

Auf der Homepage des Goethe-Instituts können Sprachinteressierte kostenlos Sprachangebote nutzen und so in Eigenregie ihre Deutschkenntnisse verbessern.

<http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/community-d/s-9035>

Eine weitere Alternative, Deutsch zu lernen, finden Sie auf der Homepage der Deutschen Welle.

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landes-netzwerke/karte.html>

Mithilfe einer interaktiven Karte können Sie prüfen, welche Hilfen Ihnen das IQ-Netzwerk in Ihrer Nähe bietet.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender-2016_pdf.html

Hier finden Sie einen interkulturellen Kalender, der die wichtigsten Feiertage der meistverbreiteten Religionen beinhaltet.

www.fluechtlinge-willkommen.de

Unter diesem Link finden Sie eine Wohnungsbörse für Geflüchtete.

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Wohnen/MieteMietrecht/miete-mietrecht-node.html>

Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ hilft eine Übersicht in verschiedenen Sprachen von der Website des BAMF weiter.

